



# LIBRO BLANCO DE LA ORIENTACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA

Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía (AEOP)

2025



Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada CC  
BY-NC-ND

Obra publicada con licencia de uso Creative Commons Reconocimiento – No Comercial  
– Sin Obra Derivada

ISBN: 978-84-09-71228-1

Foto de la portada: Beatriz Malik Liévano

## Índice

|  |    |
|--|----|
| Índice de figuras .....  | 6  |
| Introducción .....   | 7  |
| Relevancia y bases normativas de la orientación a lo largo de la vida .....                                  | 9  |
| <br>   |    |
| LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA EN EL ÁMBITO ESCOLAR .....  | 17 |
| Presentación.....  | 17 |
| Destinatarios .....  | 18 |
| Datos relevantes .....   | 18 |
| Estado de la cuestión. Normativa .....   | 19 |
| Identificación y focalización del tema.....  | 20 |
| Agentes implicados .....   | 21 |
| Buenas prácticas.....  | 23 |
| Sugerencias de mejora .....  | 25 |
| <br>   |    |
| LA ORIENTACIÓN EN EL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO .....                        | 27 |
| Presentación.....  | 27 |
| Personas y colectivos destinatarios .....  | 28 |
| Datos relevantes .....   | 28 |
| Estado de la cuestión. Identificación y focalización del tema. Normativa.....                                | 30 |
| La mirada de los agentes implicados .....  | 42 |
| En este apartado recogemos la mirada de algunos profesionales a los que hemos encuestado y entrevistado..... | 43 |
| Buenas prácticas y sugerencias de mejora .....   | 44 |
| <br>   |    |
| LA ORIENTACIÓN EN LAS ESCUELAS DE PERSONAS ADULTAS .....   | 46 |
| Presentación.....  | 46 |
| Personas destinatarias .....   | 47 |
| Datos relevantes .....   | 47 |
| Estado de la cuestión. Identificación y focalización del tema. Normativa.....                                | 49 |
| Agentes implicados. Opiniones del sector, valoraciones y percepciones fundamentadas en datos.....            | 52 |
| Buenas prácticas y elementos de mejora .....   | 54 |
| Sugerencias de mejora .....  | 58 |

|  |    |
|--|----|
| LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD SITUACIÓN Y PROSPECTIVA .....                               | 61 |
| Presentación.....  | 61 |
| Destinatarios .....  | 61 |
| Datos relevantes .....   | 62 |
| Estado de la cuestión. Identificación y focalización del tema. Normativa.....                          | 63 |
| Agentes implicados .....   | 65 |
| Buenas prácticas.....  | 65 |
| Sugerencias de mejora .....  | 68 |
| <br>   |    |
| LA ORIENTACIÓN A COLECTIVOS DESDE LAS ADMINISTRACIONES REGIONALES Y LOCALES<br>ONGS Y FUNDACIONES..... | 69 |
| Presentación.....  | 69 |
| Destinatarios .....  | 69 |
| Datos relevantes .....   | 70 |
| Estado de la cuestión. Identificación y focalización del tema. Normativa.....                          | 70 |
| Agentes implicados .....   | 72 |
| Buenas prácticas y sugerencias de mejora .....   | 72 |
| <br>   |    |
| LA ORIENTACIÓN FAMILIAR EN ESPAÑA. Diversidad, contextos, profesionales y prácticas .....              | 74 |
| Presentación.....  | 74 |
| Finalidad y Objetivos de la Orientación Familiar.....  | 75 |
| Destinatarios .....  | 75 |
| Contextos de intervención .....  | 77 |
| Datos relevantes .....   | 78 |
| Estado de la cuestión. Identificación y focalización del tema. Política y normativa.....               | 79 |
| Buenas prácticas en Orientación Familiar.....  | 82 |
| Indicadores de buenas prácticas.....   | 83 |
| Conclusiones .....   | 85 |
| <br>   |    |
| LA ORIENTACIÓN EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO .....  | 87 |
| Presentación.....  | 87 |
| Personas destinatarias .....   | 88 |
| Datos relevantes .....   | 88 |
| Estado de la cuestión .....  | 89 |
| Agentes implicados .....   | 92 |
| Buenas prácticas y sugerencias de mejora .....   | 94 |

|  |     |
|--|-----|
| Servicio a toda la ciudadanía.....   | 95  |
| Profesionalidad del orientador .....   | 97  |
| Formación del orientador .....   | 99  |
| <br>   |     |
| LA CONTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA PRIVADA A LOS DESAFÍOS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL .....         | 102 |
| Presentación.....  | 102 |
| Destinatarios .....  | 102 |
| Desafíos globales de la orientación a lo largo de la vida .....                                  | 102 |
| Presencia de la actividad privada y la consultoría. Estado de la cuestión .....                  | 104 |
| Agentes implicados. Valoraciones y percepciones .....  | 109 |
| Buenas prácticas y orientaciones para mejorar la calidad de la orientación.....                  | 112 |
| Orientaciones para mejorar la calidad de la orientación en este ámbito.....                      | 112 |
| <br>   |     |
| LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES, CLAVE PARA UNA ORIENTACIÓN DE CALIDAD .....                   | 114 |
| Presentación.....  | 114 |
| La formación esencial en la profesionalización.....  | 115 |
| La identificación de perfiles y sus competencias como sustento de los programas formativos ..... | 116 |
| Perfil competencial del profesional .....  | 117 |
| Perfiles profesionales previstos para la formación .....   | 121 |
| Retos.....   | 122 |
| <br>   |     |
| Conclusiones .....   | 124 |
| Propuestas.....  | 126 |
| Accesibilidad de toda la ciudadanía .....  | 127 |
| Financiación de las estructuras, servicios y programas de orientación.....                       | 128 |
| Marco regulador de la profesión orientadora .....  | 129 |
| Innovación .....   | 130 |
| Uso de TIC, optimización de recursos .....   | 132 |
| Redes intra e inter-sectoriales, coordinación .....  | 132 |
| REFERENCIAS.....   | 134 |

## Índice de figuras

|   |     |
|---|-----|
| <b>Figura 1</b> Distribución porcentual del alumnado matriculado en Formación Profesional según sexo, por familia profesional. Curso 2021-2022 .....      | 29  |
| <b>Figura 2</b> Claves de la orientación en la Formación Profesional. ....  | 31  |
| <b>Figura 3</b> Internalización de la orientación en la Formación Profesional.....  | 36  |
| <b>Figura 4</b> Avances en el contexto español.....   | 38  |
| <b>Figura 5</b> Valor de la orientación para la formación profesional dual.....   | 40  |
| <b>Figura 6</b> Orientación en el contexto de la Formación Profesional.....   | 42  |
| <b>Figura 7</b> Buena práctica de orientación en la Formación Profesional .....   | 45  |
| <b>Figura 8</b> Alumnado matriculado en Educación de Adultos comunidad/provincia y enseñanzas de carácter formal.....                                     | 48  |
| <b>Figura 9</b> Datos básicos de Enseñanza de Educación de Personas Adultas. Curso 2021-2022 ...  | 48  |
| <b>Figura 10</b> Dependencia administrativa de la orientación y existencia de la figura del profesional de la orientación por comunidades autónomas ..... | 50  |
| <b>Figura 11</b> Desarrollo de la orientación familiar en el contexto educativo.....  | 77  |
| <b>Figura 12</b> Desarrollo de la Orientación Familiar en los contextos sociales.....   | 79  |
| <b>Figura 13</b> Los hogares en España y la población según el tamaño del hogar .....   | 80  |
| <b>Figura 14</b> Tendencias de la orientación a lo largo de la vida .....   | 103 |
| <b>Figura 15</b> <i>Competencias centrales del NICE. Red para la innovación en la orientación y el asesoramiento de la carrera</i> .....                  | 118 |

## Introducción

Esta obra se enmarca en el trabajo desarrollado por un grupo de profesionales de la orientación, con vinculación directa o indirecta con la Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía (AEOP). Se ha desarrollado entre mayo del 2022 y septiembre de 2024. Durante este tiempo se han podido analizar los espacios donde la orientación está presente, en distintos escenarios y contextos, desde un enfoque de desarrollo vital, o a lo largo de la vida. Se ha seguido el mismo proceso para cada capítulo: redacción por parte de un grupo de profesionales quienes aparecen como autoras y autores del capítulo, y en los casos que se ha considerado oportuno, se ha contado con el asesoramiento de expertos/as para validar la información. Además, en momentos puntuales del proceso las coordinaciones de cada capítulo se han reunido para analizar la interrelación ente los mismo y se ha dado cuenta de los avances en la Red Interuniversitaria de Profesorado de Orientación (RIPO) como garantía del proceso seguido. El libro está coordinado por la Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía (AEOP), y la autoría de cada capítulo corresponde a las personas que lo han elaborado.

Se trata de un trabajo no vinculante que se presentará a las instancias gubernamentales para su información y consideración. Su valor como instrumento para la reflexión es una de las características del proceso que ha rodeado la gestación de este libro blanco; y de ahí su nombre final.

Partiendo del análisis de los distintos ámbitos de la orientación: educativo, laboral y socio-comunitario, se ha realizado un estudio específico para cada etapa o espacio concreto donde se ha visto que la presencia de orientadores debe ser una realidad. En cada capítulo se aborda el presente y futuro de dichos profesionales.

Su pretensión, que se retomará en las conclusiones, es avanzar en el camino de la construcción de las carreras profesionales de los y las profesionales de la orientación en cada dimensión analizada y sentar las bases de la reflexión en las agendas políticas que serán las que operativicen su rol profesional. Se proporcionan evidencias para que los poderes públicos y la ciudadanía en general asumamos nuestra responsabilidad en el desarrollo y defensa de la orientación en distintos contextos a lo largo de nuestra vida.

Aunque, como se expone a continuación, cada capítulo tiene entidad propia, somos conscientes de la trazabilidad y la mirada holística al finalizar la obra. Los vasos comunicantes entre las dimensiones de actuación y los límites expuestos en estas páginas son difícilmente salvables en el día a día de la acción orientadora. La decisión de exponer estos capítulos en este orden se ha consensuado entre los autores para ayudar a discernir espacios de actuación que contribuyan a la formación inicial y continuada de los profesionales, a las acciones ejecutables para la integración de la figura profesional

en cada espacio de actuación y ordenar las etapas y escenarios, desde lo más formal hasta lo más permanente.

Confiamos en que este Libro Blanco contribuya al establecimiento de un sistema integrado y holístico de orientación a lo largo de la vida, que viene reivindicándose desde hace varias décadas.

## Relevancia y bases normativas de la orientación a lo largo de la vida

Autoría: Elena Fernández Rey (coord.), Miguel A. Nogueira Pérez, Rebeca García Murias, Cristina Ceinos Sanz

En las últimas décadas las decisiones tomadas a nivel político en el marco de la Unión Europea (UE) han supuesto la consolidación del enfoque de orientación a lo largo de la vida u orientación permanente. Como hitos que supusieron un avance en esta concepción de la orientación destacan los siguientes:

1.- La constitución, en 1992, de la Red Euroguidance con el objetivo de apoyar a los orientadores en la promoción de la movilidad europea y en la difusión de la dimensión europea en la educación y la formación y en la que colaboran 65 centros nacionales de recursos de orientación profesional de 32 países.

2.- La Resolución sobre el fortalecimiento de las políticas, sistemas y prácticas en materia de orientación permanente en Europa marca cuáles serán los principales objetivos de una política de orientación permanente para todos los ciudadanos de la Unión (Consejo de Europa, 2004).

3.- La creación, en diciembre de 2007, de la Red Europea de Políticas de Orientación a lo largo de la vida (*European Lifelong Guidance Policy Network [ELGPN]*), promovida por la Comisión Europea y cofinanciada por el Programa Erasmus+. Su objetivo principal es dinamizar las políticas de orientación a lo largo de la vida. Además, identifica y propone estructuras adecuadas, así como mecanismos de apoyo para la puesta en marcha de las prioridades de orientación.

4.- La Resolución “Incluir mejor la orientación permanente en las estrategias permanentes de educación y formación permanente” (Consejo de Europa, 2008) destaca la importancia de la orientación para el aprendizaje permanente y establece cuatro principios: favorecer la adquisición permanente de capacidades de orientación; facilitar el acceso de todos los ciudadanos a los servicios de orientación; desarrollar la garantía de calidad en los servicios de orientación; y fomentar la coordinación y la cooperación de los distintos protagonistas a nivel nacional, regional y local.

5.- El establecimiento de un pilar social europeo con veinte principios y derechos clave enmarcados en tres temas (igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral; condiciones de trabajo justas; y protección e inclusión social) a través del Pilar Europeo

sobre Derechos Sociales (Comisión Europea, 2017) y del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (Comisión Europea, 2021) y vinculado al derecho a la educación de calidad y al empleo digno.

6.- El Proyecto *Lifelong Guidance* del CEDEFOP ofrece apoyo para el desarrollo profesional de personas de todas las edades y en todas las etapas de su carrera y desarrolla la investigación y el intercambio de conocimientos para mejorar la orientación y el asesoramiento en la Unión Europea. Complementariamente, dispone de una base de datos de recursos para la orientación, un inventario en línea de sistemas y prácticas de orientación permanente y la red de expertos en el área de orientación permanente y desarrollo profesional CareersNet (CNet).

España, a través del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes participa en las dos redes de orientación existentes en el ámbito de la UE: Euroguidance (2024) a la que pertenece el Centro Nacional de Recursos para la Orientación Profesional y ELGPN.

Como destaca la Comisión Europea (2020) la orientación a lo largo de la vida es una responsabilidad política compartida en los ámbitos de educación, formación, juventud, empleo y asuntos sociales; aunque el número de estados miembros que tienen una legislación específica sobre la orientación permanente es muy reducido. Predominan los estados que la integran en su legislación educativa o laboral. La participación de las partes interesadas juntamente con un fuerte liderazgo estratégico en el desarrollo de políticas de orientación a lo largo de la vida ayudaría a superar esa fragmentación de políticas.

En este mundo cambiante, es necesario reflexionar sobre la base de investigación de la orientación como práctica profesional, teniendo en cuenta las contribuciones de diversas disciplinas y tradiciones de investigación (Cohen-Scali et al., 2018).

En Europa se ha diseñado una agenda de investigación europea [ERA] (Weber et al., 2018) para mejorar la base de conocimiento de la práctica de la orientación. Debido a la participación necesaria de diversos tipos de profesionales, responsables políticos e investigadores de diferentes disciplinas se aboga por enfoques de investigación abiertos, cooperativos e integradores, incluida la combinación de diferentes paradigmas y métodos de investigación.

La orientación a lo largo la vida, la educación para la carrera y el apoyo al desarrollo profesional de los trabajadores en contextos formales e informales son catalizadores de políticas orientadas al crecimiento económico, la equidad social y la innovación (Hooley et al., 2017) estrechamente alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (<https://sdgs.un.org/goals>).

Apoyar el desarrollo profesional de los trabajadores es un beneficio para el individuo, para las organizaciones, para la economía y para la sociedad, en general (Comisión

Europea et al., 2023). Las transformaciones que se están produciendo en los lugares de trabajo, las profesiones, las economías y las sociedades “presionan” a los trabajadores para que mejoren y reciclen continuamente sus cualificaciones. Es fundamental capacitar a los individuos para que desarrollen todo su potencial y progresen vertical y horizontalmente, alcancen la satisfacción y encuentren sentido a sus decisiones profesionales. En este contexto, la orientación para la carrera ofrece herramientas de ayuda para mejorar la conciencia de los trabajadores acerca de sus competencias, necesidades, aspiraciones y fortalezas, mejorar su comprensión de las oportunidades y el valor del aprendizaje permanente y les guie a tomar decisiones fundamentadas.

Desde la perspectiva de los empleadores la orientación para la carrera puede promover un mejor uso de las competencias, aprovechando la experiencia de los trabajadores y contribuyendo a la productividad. Puede ayudar a las empresas a encontrar, desarrollar y retener el talento, así como a aplicar estrategias de gestión de la edad aumentando de este modo, la motivación del personal y creando un entorno de trabajo positivo. La economía y la sociedad se benefician de la orientación de los trabajadores, ya que apoya la consecución de objetivos más amplios de la educación, la formación, las políticas sociales y de empleo.

A nivel estatal, en la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación (LODE), se recoge el derecho del alumnado a recibir orientación educativa y profesional (Artículo 6.3). Sin embargo, no sería hasta la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), derogada por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), cuando se materializaría el desarrollo de un sistema de orientación, que incorporaba la figura del profesional de la orientación en los centros educativos, además de establecer como principio de la actividad educativa la atención psicopedagógica y la orientación educativa y profesional (Artículo 2), considerando a esta última como un factor que favorece la calidad y mejora de la enseñanza (Artículo 55). Se distinguiría una estructura organizativa que llega hasta la actualidad (con sus variantes en las diferentes Comunidades Autónomas), dividida en tres niveles:

- Aula: a nivel de grupo clase a partir de la acción tutorial.
- Centro educativo: a través del Departamento de Orientación.
- Sector Educativo: Equipos de Orientación e Intervención Psicopedagógica, externos a los centros educativos.

Otro aspecto de la LOGSE que impregna el marco normativo actual es el carácter preventivo de la orientación y para el desarrollo integral del alumnado atendiendo a sus características y necesidades individuales, contemplando cuatro grandes dimensiones de trabajo (atención a la diversidad, orientación académico-profesional, acción tutorial y convivencia).

Dimensiones como las anteriores serían recogidos posteriormente en la LOE (Artículos 1 y 2), destacando que las Administraciones deben proveer los recursos necesarios para garantizar la existencia de servicios o profesionales especializados en la orientación educativa, psicopedagógica y profesional (Artículo 157).

La Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE) añade, con respecto a la legislación anterior, el enfoque de igualdad de género a través de la coeducación y fomento en todas las etapas del aprendizaje de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y el respeto a la diversidad afectivo-sexual, introduciendo en educación secundaria la orientación educativa y profesional del alumnado con perspectiva inclusiva y no sexista (preámbulo). En cuanto a la regulación de la formación profesional, según la LOMLOE, esta garantizará que el alumnado adquiera, entre otras competencias, las habilidades para la gestión de la carrera y aquellas relacionadas con la gestión del conocimiento y de su proyecto profesional (Artículo 42.3). La ley traza lazos entre administraciones en materia de orientación, destacando que las Administraciones educativas, en colaboración con las Administraciones competentes en materia de empleo, impulsarán medidas de orientación profesional que fomenten el aprendizaje a lo largo de la vida y la mejora de la cualificación de las personas adultas, garantizando las ofertas de formación necesarias (Artículo 67).

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, señala a la orientación profesional como una de las piedras angulares del nuevo sistema de la Formación Profesional. Define la orientación profesional (y también lo refleja en sus principios generales) como el proceso de información y acompañamiento en la planificación personal del itinerario formativo y profesional en el marco del Sistema de Formación Profesional (Artículo 2).

El Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, en su título VII sobre la Orientación Profesional, indica que ésta tendrá por cometido, entre otras dimensiones, el desarrollo personal y profesional de las personas (atendiendo a su diversidad) que le permita la configuración de itinerarios formativos flexibles (Artículo 189).

A nivel territorial, las Comunidades Autónomas, con la transferencia de competencias educativas, han creado sus propios servicios de orientación, salvo las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, que siguen dependiendo del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. Algunas consideraciones comunes a todas las

Comunidades Autónomas son las que se enumeran a continuación (Euroguidance-España<sup>1</sup>):

- Potenciación de la orientación, integrándola en el Sistema Educativo.
- Profesionalización e institucionalización de la figura del orientador/a en los centros o en los equipos mediante la oposición al cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria en la especialidad de Orientación Educativa, con formación acreditada tal como se recoge en la Orden EDU/3498/2011.
- Consideración de la orientación y la tutoría como elementos que contribuyen a mejorar la calidad de la educación.
- Necesidad del establecimiento de cauces de relación y cooperación con otros servicios comunitarios.
- Organización en servicios de orientación internos (departamentos de orientación) y externos (equipos específicos).
- Los Departamentos de Orientación están presentes en la mayor parte de los centros educativos, en especial en los Institutos de Secundaria.

En cuanto a las diferencias entre Comunidades Autónomas, un informe de la Confederación de Organizaciones de Psicopedagogía y Orientación de España (COPOE) (2020) destaca como conclusión del estudio territorial efectuado que se constata la falta de regulación y la carencia de un criterio claro sobre cómo definir y estructurar la orientación por parte de las diferentes Administraciones educativas, dando lugar a diferencias en cuanto a las ratios, que en la práctica, en la mayor parte de los casos superan los 250 alumnos/as por orientador/a recomendados por la UNESCO; la diversidad en cuanto a la regulación sobre la docencia obligatoria a impartir por parte de los orientadores/as en muchas Comunidades Autónomas; la distinta configuración de los Departamentos de Orientación en cada Comunidad, no contemplándose siempre todas las especialidades necesarias (pedagogía terapéutica, audición y lenguaje, servicios a la comunidad, etc.); o la falta de homogeneidad territorial en cuanto a la existencia de diferentes Equipos de Orientación Especializados de apoyo (discapacidad, dificultades de aprendizaje, etc.).

Según Vélaz-de-Medrano et al. (2023), en el contexto de la Unión Europea, la orientación se asocia frecuentemente a dos áreas diferenciadas de intervención: la orientación educativa (vinculada a la atención a la diversidad) y, por otro lado, la orientación profesional u orientación para la carrera (vinculada con la toma de decisiones profesionales y la inclusión laboral).

---

<sup>1</sup> <https://euroguidance-spain.educacionyfp.gob.es/orientacion-profesional-espana/orientacion-profesional-ccaaa.html>

Actualmente, en la mayoría de los países se trabaja para que la intervención orientadora sea integral, en un proceso continuo entre ambos contextos, escolar y laboral, predominando la visión holística como proceso de ayuda en todas las dimensiones (personal, social, académico y profesional) de las personas a lo largo de la vida, contribuyendo al aprovechamiento máximo de su potencial para desarrollar un proyecto de vida satisfactorio y contribuir a la mejora y progreso de la comunidad (Cortés y García, 2020; Ketunen et al., 2023). En esta visión está implícita la búsqueda de la justicia social a través de la educación y la orientación a lo largo de la vida (Comisión Europea, 2020).

En el contexto de países miembros de la Unión Europea y de la OCDE (2004a), no se comparte un modelo común de orientación profesional, observándose diferencias en distintos elementos de sus sistemas de orientación: en su financiación y control administrativo (centralizado, descentralizado o mixto), en la ubicación de los servicios de orientación (dentro o fuera de las instituciones educativas), en las dimensiones de la orientación (personal, académica, profesional, social) y sus contenidos, en los profesionales responsables de proveer la orientación o la formación inicial de grado o máster habilitante recibida.

Dada la especificidad de este primer capítulo (sirva de introducción o base) se exponen algunos recursos (asociaciones y redes) a continuación.

#### **RECURSOS CLAVE**

- ***Asia Pacific Career Development Association*** (<https://asiapacificcda.org/>)

La Asociación pone en contacto a profesionales del desarrollo profesional que trabajan o están interesados en la región de Asia y el Pacífico, y ofrece un foro mundial para compartir ideas, investigaciones y prácticas de desarrollo profesional eficaces en la región.

- ***Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía*** ([www.aeop.es](http://www.aeop.es))

- ***CareersNet*** (<https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet>)

La red del CEDEFOP de expertos en orientación profesional permanente y desarrollo profesional se creó para supervisar la evolución de las políticas y las prácticas innovadoras en la UE, la AELC/EEE y los países candidatos a la UE. La red permite intercambios sobre sistemas de orientación profesional, incluidos temas como la garantía de calidad, la coordinación y las estrategias, el seguimiento y la evaluación. La red ha elaborado un inventario UE+ de sistemas y prácticas de orientación a lo largo de toda la vida y una metodología para la valoración y evaluación del seguimiento de los sistemas.

- **Confederación de Organizaciones de Psicopedagogía y Orientación de España (COPOE)** (<https://copoe.org>)

Entidad que agrupa a diferentes asociaciones y profesionales del ámbito de la psicopedagogía y la orientación educativa en España. Su objetivo principal es promover el desarrollo y la mejora de la orientación educativa, así como fomentar la colaboración entre los profesionales del sector y defender sus intereses.

- **Euroguidance Network** (<https://euroguidance.eu>)

Red europea de centros nacionales de recursos e información para la orientación en 34 países europeos. La red apoya el desarrollo de competencias de la comunidad de la orientación. Sus principales destinatarios son los profesionales de la orientación en el ámbito de la educación y el empleo, incluidos los profesionales que proporcionan información y orientación sobre la movilidad internacional en la formación a los usuarios finales que buscan oportunidades de estudio y formación en el extranjero. Euroguidance España (<https://euroguidance-spain.educacionyfp.gob.es/inicio.html>)

- **European Lifelong Guidance Policy Network** (<https://www.elgpn.eu>)

La Red Europea de Políticas de Orientación Permanente está dirigida por los Estados miembros de la UE y apoyada por la Comisión Europea de 2007 a 2015. Promovió la cooperación a nivel de los Estados miembros en la aplicación de las prioridades identificadas en las Resoluciones de la UE sobre Orientación Permanente (2004 y 2008) y los apoyó en sus actividades, políticas, estrategias y servicios nacionales de orientación permanente. Su sitio web presenta una amplia gama de publicaciones y recursos.

- **Eurydice**

(<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/es/national-education-systems/spain/apoyo-educativo-y-orientacion>)

Redes de Información sobre Educación para la mejora del conocimiento y la comprensión de los sistemas educativos. Dispone de un apartado referido a apoyo educativo y orientación

- **IAG Global Careers Month**  
(<https://www.skillsforemployment.org/skpEng/iagevent>)

El Mes Mundial de las Carreras Profesionales de la Inter-Agency Career (IAG) establece una comunidad mundial que vincula la política, la investigación y la práctica.

- **International Association for Educational and Vocational Guidance**  
(<https://iaevg.com/>)

La Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional fue creada en 1951. Tiene como objetivo proporcionar liderazgo mundial en la orientación profesional

y abogar por ella, promoviendo prácticas éticas, socialmente justas y óptimas en todo el mundo para que la orientación y el asesoramiento educativo y profesional estén al alcance de todos los ciudadanos por parte de profesionales competentes y cualificados. Supervisa una conferencia internacional anual y publica la Revista Internacional de Orientación Educativa y Profesional.

- ***International Centre for Career Development and Public Policy***  
(<https://www.iccdpp.org>)

El Centro Internacional de Desarrollo Profesional y Políticas Públicas fue creado con el apoyo de la OCDE, el Banco Mundial, la Comisión Europea, la Asociación Internacional de Orientación Educativa y Profesional y los gobiernos nacionales para promover el intercambio internacional de políticas y el aprendizaje para la orientación profesional (OCDE, 2004b). Su sitio web ofrece documentos e informes sobre desarrollo de políticas y sistemas de orientación profesional de organizaciones internacionales y países. El Centro organiza cada dos años el simposio internacional sobre desarrollo profesional y políticas públicas, que reúne a responsables políticos, investigadores y profesionales.

## LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA EN EL ÁMBITO ESCOLAR

Autoría: Sara Lozano Santiago (coord.), María de las Olas Rodríguez Hernández, María del Henar Pérez Herrero, Joaquín-Lorenzo Burguera, Ana Cristina Blasco, Esperanza Cid Romero

Asesoría: Soledad Raboso, Vicente Hernández, Mirian Miranda Moráis

### Presentación

Este capítulo del Libro Blanco pretende proyectar la realidad de la orientación educativa en el ámbito escolar con el objetivo de evidenciar necesidades que permitan una mirada cercana sobre esta profesión, así como incentivar el desarrollo de políticas educativas y estratégicas para continuar desarrollando una orientación educativa de calidad que proporcione respuestas para los desafíos de la actualidad y el futuro.

En su día a día los profesionales de la orientación educativa en el ámbito escolar viven como misión fundamental, la promoción y desarrollo de acciones que facilitan el desarrollo integral del alumnado en el contexto escolar, entendiendo éste desde una perspectiva integral. Igualmente, la orientación educativa aboga por una educación de calidad para todas las personas (vinculada al Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos), que reduzca las barreras y las limitaciones a las que se enfrenta el alumnado, con el fin de disminuir el nivel de fracaso y de abandono escolar, contribuyendo así a promover la igualdad social y económica, considerando, especialmente, aquellos colectivos que se encuentran en situaciones y/o contextos de vulnerabilidad.

Para ello, los profesionales de la orientación educativa han de desarrollar diferentes competencias y saberes en el ámbito de la orientación relacionados con la eliminación de las barreras para el aprendizaje y la participación, la personalización de la enseñanza y la atención a las diferencias individuales, desde una perspectiva de inclusión y justicia social.

En consecuencia, la orientación educativa, desde las dimensiones académico, vocacional y profesional, ha de ser el medio a través del cual se crean espacios democráticos e inclusivos que permiten al alumnado tener voz y participar, descubrir y desarrollar su identidad, conocer sus oportunidades y posibilidades educativas, académicas y profesionales, así como tomar conciencia de las oportunidades y limitaciones que ofrece su entorno social para tomar decisiones libres que les preparen para la vida adulta.

Esta realidad profesional, que tan sólo se puede desarrollar desde un enfoque sistémico e inclusivo, interdisciplinar y cooperativo, también incluye la diversidad de destinatarios.

## Destinatarios

Los destinatarios de la Orientación Educativa en el ámbito escolar son variados y amplios, pudiendo distinguirse entre destinatarios directos e indirectos. En este sentido, consideramos como destinatarios directos de la actuación del profesorado especialista en orientación educativa u orientadores educativos a los siguientes grupos de personas:

- a) Estudiantes de todas las etapas educativas a lo largo de la vida, de todas las modalidades.
- b) Padres, madres y/o tutores legales del alumnado. En la Declaración de los Derechos Humanos de la ONU, desde 1984, se establece que padres y madres, tienen la principal responsabilidad en la educación de sus hijos e hijas (Artículo 26, Declaración Universal Derechos Humanos). La escuela está obligada a fomentar y mejorar la calidad de esa educación, acompañando y asesorando a las familias para apoyar los procesos de enseñanza-aprendizaje de sus hijos e hijas y su desarrollo como personas plenas.
- c) Docentes y especialistas vinculados a la enseñanza que trabajan directamente con el alumnado, especialmente a aquellos que desempeñan labores tutoriales o de intervención específica y especializada (p. e. especialistas en pedagogía terapéutica, audición y lenguaje, servicios a la comunidad, fisioterapeutas, auxiliares técnicos educativos, mediadores comunicativos y culturales, etc.).
- d) Comunidad educativa, dadas las implicaciones del contexto en el desarrollo de los procesos de aprendizaje y socialización del alumnado. Por ejemplo, el cuidado del contexto en cuestiones relacionadas con la atención a la diversidad, tanto en aspectos estructurales como de relación, así como en el fomento de la cultura del buen trato.

Se consideran destinatarios indirectos, todas aquellas personas e instituciones próximas al centro escolar y de las que participa el centro, que conforman el contexto social, cultural y educativo, entendido como la localidad o distrito, así como los recursos de la zona en la que se encuentra el centro (Torrecilla-Sánchez et al., 2022).

## Datos relevantes

En la actual sociedad, el contexto económico y social sufre transformaciones continuas y vertiginosas, ocasionadas por las tensiones geopolíticas, los avances tecnológicos y el desarrollo de los mercados energéticos, entre otros aspectos. En este contexto, el mercado laboral y otras dimensiones en los que se desarrollan las personas, están en constante cambio, lo que supone una situación de incertidumbre para las personas, especialmente para las más jóvenes, que tienen que tomar decisiones a nivel personal, académico y laboral.

En este sentido, la orientación educativa es un elemento clave para proporcionar estrategias y recursos que favorezcan el éxito escolar para todas las personas. Sin

embargo, a pesar de las últimas reformas del Sistema Educativo, todavía existe en España un alto índice de abandono escolar prematuro (13,30%) según el Informe “*Education and Training Monitor*” (European Commission, 2021). De ahí la relevancia del papel de la orientación educativa para guiar y acompañar al alumnado en su proceso educativo, así como para trabajar juntamente con el profesorado en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El bienestar emocional en la etapa de la juventud es otro de los aspectos esenciales en los que la orientación educativa desempeña un papel esencial. El informe de la UNICEF (2021) sobre el estado mundial de la infancia estima que aproximadamente un 13% de los adolescentes de entre 10 y 19 años padece un trastorno mental diagnosticado. Así, los alarmantes datos sobre problemas emocionales, acoso escolar o adicciones en este periodo revelan la necesidad de invertir en recursos de orientación educativa con el fin de prevenir el malestar infantil en la infancia en los centros educativos.

A pesar de esta necesidad manifiesta, la ratio de orientadores escolares en España está en torno a 800 estudiantes por profesional de la orientación educativa, más del triple de lo que recomienda la Asociación Americana de Orientadores Escolares, la Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional (AIOEP) e incluso la UNESCO.

De ahí, la necesidad de incrementar los recursos destinados a la orientación educativa, y de revisar los modelos de orientación educativa y las funciones del orientador para que den respuesta a los retos de la educación actual, y sean capaces de actuar de forma preventiva y proactiva en favor de una educación de calidad, desde una perspectiva de equidad y justicia social.

#### Estado de la cuestión. Normativa

La orientación educativa en el ámbito escolar no universitario está regulada a nivel nacional por Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE), que considera la orientación educativa y profesional como uno de los factores que favorecen la calidad de la enseñanza (Art.1) y que ha de estar presente en los planes de cualificación y formación del profesorado, por ello, establece el derecho básico del alumnado a recibir orientación educativa y profesional.

La ley regula los requisitos formativos que los profesionales de la orientación responsables deben desarrollar en los diferentes niveles (aula, centro, sector educativo), donde se reconoce la función orientadora de los tutores en el aula, y en las distintas etapas educativas. En este caso, los profesionales de la orientación, con independencia de la etapa educativa en la que desarrollen sus funciones y tareas, y del nivel de implicación -centro o de sector-, han de ser profesionales con un nivel formativo MECES 3; es decir, que hayan superado el Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas (su denominación varía en cada universidad).

Los profesionales de la orientación desarrollan sus funciones junto con otros profesionales, tales como el Profesorado de Servicios a la Comunidad (PSC, antes Profesorado Técnico de Servicios a la Comunidad), Maestros de Pedagogía Terapéutica (PT) y de Audición y Lenguaje (AL). Así también, pueden colaborar con el profesorado, auxiliares de conversación, fisioterapeutas, etc.

Esta ley introduce, como novedad en su normativa, la importancia de incorporar la perspectiva de género a la orientación y de prestar atención a las necesidades educativas específicas del alumnado con discapacidad (Art. 22).

Asimismo, esta misma Ley en la Disposición final primera modifica la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, estableciendo que los padres, madres o tutores, en relación con la educación de sus hijos e hijas o pupilos y pupilas, tienen el derecho a ser oídos en aquellas decisiones que afecten a la orientación académica y profesional de sus hijos e hijas y que se desarrollan en profundidad en el capítulo de familias de este libro.

El desarrollo de la LOMLOE se materializa en diferentes reales decretos que regulan y ordenan las enseñanzas mínimas en las distintas etapas educativas no universitarias, que a su vez se concretan mediante decretos y resoluciones en las diferentes comunidades autónomas. Los orientadores tendrán que conocer y aplicar esta normativa en su práctica cotidiana, junto con los lineamientos, instrucciones y circulares de inicio de curso de cada comunidad autónoma. Estas últimas implican un nivel de concreción mayor y facilitan la labor cotidiana de estos profesionales durante cada curso.

Además, el orientador para poder desempeñar sus funciones deberá tener en cuenta la normativa que afecta a los derechos de la infancia y su protección: *Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia* y la normativa específica de las diferentes etapas, así como la normativa que se refiere a la educación inclusiva y adaptativa para todo el alumnado. Gran parte de esta normativa todavía no se ha actualizado y habrá que prestar especial atención a su desarrollo para que la LOMLOE, desde el punto de vista de la orientación escolar, proporcione respuestas a los desafíos que el siglo XXI plantea a las personas.

Finalmente, no podemos obviar una norma que afecta a todas las dimensiones del trabajo de un orientador en el ámbito escolar: la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, o Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales*.

### Identificación y focalización del tema

La orientación educativa se presenta en todas las etapas educativas, pero con diferencias organizativas en nuestro territorio nacional. Por un lado, en la etapa infantil y primaria existen los Equipos de Orientación Educativa (EOE), externos a los centros. Sin embargo, en algunas comunidades, se pueden encontrar las unidades de orientación que actúan dentro de los centros en estas etapas. Por otro lado, están los Departamentos de Orientación como estructura más generalizada para ESO, Educación Especial y Educación de Adultos. La dependencia al centro, es decir, estar dentro y fuera

de los centros, es un tema que requiere de debate en la comunidad educativa y en las instituciones, dado los efectos de desigualdad que ello puede conllevar.

Las funciones de los especialistas en orientación educativa vienen recogidas en la normativa, siendo variadas y de una gran cantidad. Las líneas de actuación se centran en el alumnado, familias y tutores legales, docentes, comunidad educativa y en la coordinación con las estructuras de orientación, con otros organismos e instituciones y comunidad educativa en general. Es necesario llevar a cabo estas funciones desde una perspectiva democrática, inclusiva y de justicia social.

Las necesidades de las personas usuarias son variadas y complejas, destacando la acción tutorial, la competencia o inteligencia emocional, la inclusión, convivencia, orientación vocacional y laboral, o la toma de decisiones, entre otras (Torrecilla-Sánchez et al., 2022). Por lo que se necesita una estructura de orientación cercana a los destinatarios, con mayor presencia y tiempo. De esta manera, un indicador de calidad se demuestra mediante una valoración positiva de la relación entre las estructuras de orientación, el alumnado y la comunidad educativa, así como también, facilitador de un clima de buen trato y de mejora de la convivencia escolar. Igualmente, es necesario generar una cultura de autocuidado para el bienestar emocional del equipo de profesionales de la orientación.

### Agentes implicados

La función orientadora implica la participación de gran diversidad de agentes, es decir de personas o servicios con una implicación directa o indirecta, con capacidad de facilitar y obrar por la orientación del alumnado de nuestro Sistema Educativo. En este sentido, el perfil del profesorado especialista en orientación educativa desarrolla una función clave de comunicación y coordinación con todos los agentes para ofrecer una orientación de calidad.

La lista de agentes implicados es extensa dada la mirada amplia y comprensiva que requiere la orientación educativa. Así mismo, en materia de orientación escolar existe un alto grado de heterogeneidad organizativa y nomenclaturas, aunque se reconoce la estructura organizativa dividida en tres niveles: aula, centro y sector. En cuanto a la descripción de los agentes implicados, esta aportación pretende ser una representación genérica y aplicable a cualquier contexto educativo. Con el ánimo de poder reflejar esta variedad de agentes y realizar una presentación didáctica de los mismos, inspirándose en un enfoque ecológico y sistémico (Bronfenbrenner, 2002), se diferencian dos sistemas:

Primer sistema de agentes implicados:

1. La familia y el contexto familiar (incluyendo los tutores legales), como sistema primigenio que nutre de experiencias al desarrollo de la persona a lo largo de su vida.
2. El profesorado especialista: en orientación educativa u orientadores, quienes desarrollan su función desde equipos de zona o etapa o desde los propios

centros educativos; en Pedagogía Terapéutica; en Audición y Lenguaje, en apoyo a las necesidades educativas específicas y especiales; profesorado del Programa de Diversificación; profesorado de educación compensatoria; Técnicos de Servicio a la Comunidad, y otros como por ejemplo los Ayudantes Técnicos Educativos, Fisioterapeutas, Técnicos de la ONCE, Integradores Sociales en centros de difícil desempeño, Educadores en CEE, Enfermería, etc.

3. El equipo directivo, cobrando especial relevancia la participación de los órganos de coordinación docente.
4. El equipo docente y tutores.
5. Equipos específicos o especializados de orientación, son equipos con carácter interdisciplinar, que cumplen la función de asesoramiento y apoyo especializado a los centros escolares y a la comunidad educativa. Dada la diversidad organizativa, de nomenclaturas, así como la creciente creación o reformulación de estos equipos en cada Comunidad Autónoma, concretamos, como ejemplo, que nos referimos a equipos especializados en diversidad funcional del alumnado con necesidades motóricas, sensoriales etc., trastornos de conducta, trastorno del espectro autista, trastornos del lenguaje, dificultades específicas de aprendizaje, altas capacidades, convivencia, etc.
6. Servicio de inspección educativa y unidades de programas o asesoría que, desde la administración educativa de cada comunidad, ponen al servicio de los centros educativos y familias sus servicios realizando cada una la función asignada.

Segundo sistema de agentes implicados.

1. Servicios sociales y de salud públicos (por ejemplo: servicios sociales del ayuntamiento, servicios de salud mental, servicios de salud infanto-juvenil, centros base, fiscalía de menores...)
2. Recursos e instituciones de educación no formal del entorno.
3. Recursos externos de la zona como gabinetes psicopedagógicos, fundaciones, ONGs, asociaciones.
4. Universidades y otros centros de formación.
5. Fuerzas del Estado, como agentes que colaboran con los centros escolares para la prevención y orientación educativa del alumnado.
6. Agentes del mercado sociolaboral (por ejemplo. empresas, confederación de empresarios, sindicatos, etc.).

Esta coordinación e interconexión permite mayores posibilidades para dar respuesta a las necesidades de la sociedad actual. Todo ello permite:

- Una respuesta metodológica más inclusiva y ajustada a las diferencias individuales de todo el alumnado.

- Una reducción de las barreras y limitaciones educativas, favoreciendo así la reducción de las desigualdades educativas, sociales y económicas.
- Un mayor éxito académico, en pro de la lucha contra el fracaso escolar, absentismo y/o abandono escolar.
- Un mejor clima de convivencia, que favorece la prevención y atención al bienestar personal y socio-emocional del alumnado.
- Una mejor atención orientadora a la transición entre etapas.
- Una mejor orientación para la toma de decisiones en el ámbito académico, vocacional y profesional.

### Buenas prácticas

Para conseguir que la orientación ocupe el lugar de relevancia que merece en el sector educativo y social, es necesaria la realización de investigaciones que lo avalen, así como la publicación de sus evidencias y la difusión de buenas prácticas.

Es, por tanto, necesaria una revisión del estado de la cuestión sobre la orientación escolar que aporte datos sobre el objetivo de la orientación, sus funciones, las posibilidades que ofrece los resultados de la orientación, con el fin de confirmar la necesidad de la figura del orientador en los centros educativos.

Las evidencias y buenas prácticas que se han difundido pueden clasificarse en relación a las siguientes cuatro dimensiones temáticas:

1. La propia orientación reflexiva y colaborativa en redes, el uso de herramientas digitales para orientar, la creación de blogs, audiovisuales y canales de difusión en red.
2. La orientación social pública y abierta hacia los distintos destinatarios de la orientación: familias y/o tutores legales, docentes, alumnado y a toda la comunidad educativa en general, a través de las redes sociales.
3. Los cuatro grandes pilares de la educación del siglo XXI descritos en el Informe a la UNESCO “La educación encierra un tesoro” (Delors, 1996): aprender a ser, aprender a aprender, aprender a convivir y aprender a decidir; por ende, pilares de la orientación y la tutorización del alumnado.
  - a. Desde el **aprender a ser**: han surgido estudios sobre la salud emocional en la infancia y la adolescencia, iniciativas y prácticas en torno a la educación emocional, hábitos saludables y prevención en relación con autolesiones, trastornos de alimentación, adicciones, etc. Desde el aprender a convivir: experiencias de mediación escolar, alumno ayudante, tutoría entre iguales, aprendizaje-servicio, eliminación de barreras a la inclusión, patios activos e inclusivos, gobierno abierto en los centros escolares, proyectos que promueven la igualdad y la diversidad de género o la igualdad entre culturas y lenguas del mundo.

b. Desde el **aprender a aprender**:

- Difusión del enfoque de Diseño Universal de Aprendizaje: en el marco de Acción, Educación 2030, el ODS 4 (Objetivo de Desarrollo Sostenible) propone “garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida”. Una contribución a este objetivo implica al diseño de espacios y metodologías de enseñanza inclusivas para todo el alumnado. Desde la orientación somos corresponsables tanto en la promoción de diseños y propuestas didácticas que respondan a este paradigma como en el desarrollo de un modelo de evaluación centrado en el diseño de entornos de aprendizaje accesibles y desafiantes para todos (Meyer et al., 2014). De igual manera, es fundamental poner el enfoque en los valores y los saberes educativos, con el fin de orientar desde un enfoque de equidad, inclusión y justicia social. Por ello, es importante incidir siempre en el hecho de que las barreras están en el diseño y/o en el contexto, no en la persona. Todo ello nos facilita seguir avanzando en esta transición de un modelo centrado en los déficits del alumnado, a centrar esfuerzos en analizar las barreras que impiden el progreso, con la finalidad de reducirlas o eliminarlas, así como fomentar la participación de todo el alumnado.
- Innovación en metodologías para facilitar el aprendizaje y la orientación personalizada, que facilitan la intervención con el alumnado que se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad. Por ejemplo, alumnado que presenta altas capacidades, algún tipo de trastorno de aprendizaje, o déficit de atención, alumnado procedente de contextos vulnerables, con y barreras socioeconómicas, etc.

c. Desde el **aprender a decidir** a lo largo del desarrollo vital: se ha reflexionado y compartido proyectos para el tránsito entre etapas desde la Educación Infantil a los estudios superiores pasando por la Educación Primaria y Secundaria, se han creado recursos para la orientación vocacional en sus 4 fases: 1) autoconocimiento, 2) toma de decisiones, 3) conocimiento y exploración del campo formativo y 4) el conocimiento y exploración del mercado de trabajo o la orientación en la formación profesional, la universidad y los centros de formación de personas adultas.

4. La contribución, a veces implícita, al puesto de trabajo, del orientador u orientadora en la salud de la organización, de sus miembros, a la contribución a un clima de bienestar y de cuidado de todos, tanto de alumnado como de los trabajadores de un centro escolar. Su contribución a la creación y fomento de entornos seguros libres de violencia y abusos, donde la cultura del cuidado está presente.

## Sugerencias de mejora

A partir de la valoración y balance de las dimensiones tratadas, la reflexión participada sobre la situación de la orientación educativa en el ámbito educativo actual y el análisis de los retos a los que debe hacer frente, se plantean las siguientes sugerencias de mejora en torno a diez puntos:

1. Disminuir la ratio en orientación hasta conseguir la proporción que organismos internacionales consideran como adecuada: 1 profesional de la orientación por 250 alumnos.
2. Reflexionar en profundidad sobre la estructura de la orientación en equipos, unidades o departamentos, así como sobre la atención del orientador en más de un centro educativo y en situación de itinerancia. Es necesario un plan que permita desarrollar un modelo de orientación de calidad en pro de la igualdad de oportunidades y desarrollo de todo el alumnado, como también, velar por condiciones laborales dignas.
3. Avanzar en el modelo de la atención a la inclusión con un enfoque colaborativo que no etiquete ni segregue. Esto implica el compromiso de docentes y de instituciones educativas para generar recursos (materiales y personales) y condiciones necesarias que permitan apoyar y facilitar el progreso educativo de todo el alumnado a través de un contexto didáctico accesible y libre de barreras.
4. Incluir tiempos específicos de coordinación y comunicación para la cooperación y colaboración entre los diferentes agentes implicados, incluyendo los agentes externos, para mejorar la orientación educativa y profesional de los estudiantes y plantear respuestas coordinadas y a lo largo de la vida.
5. Agilizar y minimizar la burocracia, facilitando gestiones eficaces y efectivas. Por ejemplo, simplificar procesos o evitar continuos cambios en los protocolos.
6. Incorporar al profesional de la orientación a los equipos directivos, no sólo con una función asesora sino también en la toma de decisiones.
7. Mejorar la formación inicial y continua de los profesionales de la orientación (Vélaz-de-Medrano, 2023).
8. Favorecer las investigaciones relacionadas con la orientación educativa. Aunque la investigación en materia de orientación escolar se encuentra en auge, la realidad es que la mayor parte se produce en las etapas de primaria y secundaria (Torrecilla-Sánchez et al., 2022). Por lo que, es deseable que la investigación en la etapa de la educación infantil se desarrollara mayormente, así como en el resto de las etapas formativas a lo largo de la vida. Asimismo, dicha investigación ha de continuar tendiendo puentes entre las necesidades de la sociedad y la comunidad educativa con los recursos y la aportación del talento de los centros de investigación. Avanzar en un modelo de investigación-acción y evaluación de la calidad de la orientación, que incluya a los orientadores como investigadores.
9. Investigación y formación sobre el uso de los recursos tecnológicos, digitales, virtuales y/o multimedia que facilitan el desempeño de la profesión orientadora.

10. Facilitar recursos que permitan la orientación vocacional y profesional a lo largo de todas las etapas educativas, con la posibilidad de implementar un “Sistema integrado de Información y Orientación Profesional y Académica”.

## LA ORIENTACIÓN EN EL CONTEXTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO

Autoría: Soledad Romero-Rodríguez (Coord.), Joaquín Burguera-Condón, Alejandra Cortés-Pascual, Cristina Miranda-Santana, Celia Moreno-Morilla, Gladys Rivodó-Muñoz, Natalia Rodríguez-Muñiz, Mercedes Torrado-Fonseca, Sonia B. Val-Blasco

Asesoría: Marta Aguilar Camacho, Francisca Aquilera Sánchez, Ernesto Gutiérrez Crespo, Vicente Rivero Herrera, Raquel Martínez Peña, Trinidad Sánchez Rodríguez

### Presentación

El estado español dispone de un sistema único e integrado de formación profesional que ordena sus enseñanzas en Grados. La aprobación de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (BOE 01/04/22), nos sitúa en la necesidad de definición, reflexión y apertura a desafíos en torno al desarrollo de la orientación profesional cuando, esta, responde a los intereses de la ciudadanía en general o al acompañamiento que requiere quienes están en procesos de definición o rediseño de sus itinerarios formativos y profesionales.

Los informes generados en el espacio europeo dan idea del estado de la cuestión y avanzan en el desarrollo de marcos estratégicos normalizados en la definición de indicadores e iniciativas; proporcionan ideas para aprovechar las oportunidades y alcanzar los retos relacionados con el desarrollo de la orientación a lo largo de la vida como recurso que posibilita el propósito de la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida, incluyendo el referido a las enseñanzas de Formación Profesional.

En este capítulo, de manera coherente con el espíritu de este Libro Blanco, se entiende la orientación como un proceso de **aprendizaje a lo largo de la vida**. Es decir, implica la adquisición de **competencias** para gestionar el propio proyecto vital y profesional, para gestionar la propia carrera. Se considera, con la literatura científica, que la **carrera** es el conjunto de roles que desempeña la persona a lo largo del ciclo vital. Estos roles, además, se relacionan entre sí de manera **sistémica**, interactuando, además con todos los factores personales, contextuales y ambientales a través de la construcción como ser-en-el-mundo, con capacidad para influir y transformar lo que nos rodea. El proceso de orientación es también social, por cuanto está comprometido con la transformación y la **justicia social**. Para ello, se precisa potenciar la **conciencia crítica** (la concientización de la que hablaba Freire), y la construcción de **proyectos colectivos**, no solo individuales. Por tanto, se asume una orientación que tiene un carácter **educativo** y atiende de manera integral a **toda la persona** como ser particular y, a la vez, parte de lo global, de una sociedad que también es objeto del proceso de orientación.

En el desarrollo de los procesos de orientación, al ser sistémica y a lo largo de la vida, pueden actuar diferentes profesionales que estarán más especializados en las necesidades que podamos tener en el momento vital y de construcción de la carrera en el que nos encontremos. Por todo ello, en este capítulo no se distingue entre diferentes tipos de orientadores ni de orientación. Se habla de una orientación (pero no exclusiva del Sistema Educativo), para la carrera (entendida en el sentido expresado anteriormente) y que se desarrolla en diferentes contextos (educativos, laborales, sociales, formales, no-formales...). Como se trata específicamente en el capítulo de las administraciones autonómicas y del tercer sector (ONG, fundaciones, etc.).

Partiendo de estas premisas, el capítulo se centra en la orientación que se desarrolla en el contexto de la Formación Profesional. Y se habla del “contexto de” la Formación Profesional, y no “en” la Formación Profesional puesto que se adopta una mirada que no se centra solo en la orientación que se desarrolla en el seno de los centros de Formación Profesional del Sistema Educativo, sino desde una mirada a todo el contexto en el que se desarrolla esta orientación.

### Personas y colectivos destinatarios

Los principales grupos destinatarios de estos procesos de orientación son el actual o potencial alumnado de los diferentes niveles Formativos de Grado Básico, Grado Medio y Grado Superior, así como cualquier persona que pueda optar a procedimientos de acreditación y reconocimiento de competencias logradas en contextos no formales e informales desde procesos de re-orientación laboral o personal, etc. Asimismo, se dirige a las empresas y organizaciones, para ofrecer información en el marco de la cualificación y recualificación a lo largo de la vida e, incluso, el desarrollo de la competencia de tutela en sus profesionales cuando asumen formación en entornos reales de trabajo.

### Datos relevantes

La matrícula de la Formación Profesional (FP) en España ha aumentado un 29,8% respecto a los últimos cinco años con valores muy por encima de otras etapas educativas, destacando entre los niveles de FP el CFGS (40,7%) y la presencia de la formación a distancia (MEFPD, 2023). En el curso 2022-23 la tendencia se mantiene al alza, siendo mayor la matrícula en el CFGS y del CFGM (aumento respecto al curso anterior del 5,2% y del 4,1% respectivamente) (MEFPD,2023). Sin embargo, todavía no estamos en los niveles de matriculación de otros países, en concreto la tasa de matriculación de FP de jóvenes de 17 años se sitúa casi 10 puntos por debajo de los datos de la OCDE (31%) y 15 puntos del conjunto de la Unión Europea (MEFP, 2022).

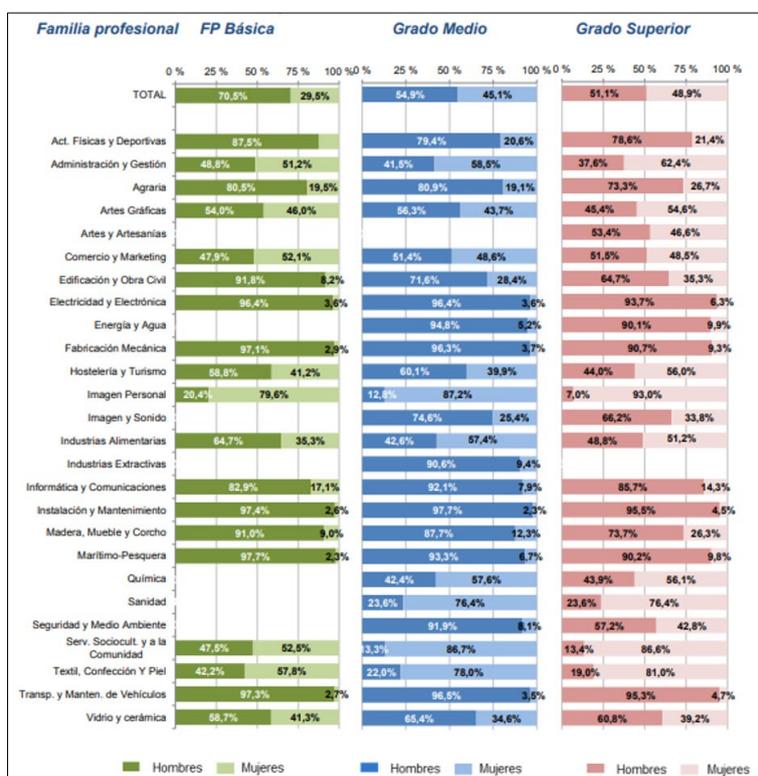
Algunos datos que podemos destacar sobre la FP en España son los siguientes:

- a) Distribución territorial desigual por Comunidades Autónomas: mayor número de alumnado y oferta en Andalucía, Cataluña, Madrid.
- b) Matrícula diferencial en función de las familias profesionales y nivel de FP:

- FP Básica Informática y Comunicaciones (16,9%), Administración y Gestión (16,2%), Electricidad y Electrónica (13,0%), Transporte y Mantenimiento de Vehículos (9,6%), Imagen Personal (9,4%) y Hostelería y Turismo (8,7%).
- CFGM Sanidad (25,5%), seguida de Administración y Gestión (13,2%), Informática y Comunicaciones (10,5%), Transporte y Mantenimiento de Vehículos (7,0%) y Electricidad y Electrónica (6,9%).
- CFGS Sanidad (17,0%), Informática y Comunicaciones (14,0%), Servicios Socioculturales y a la Comunidad (13,3%) Administración y Gestión (13,2%).

**Figura 1**

*Distribución porcentual del alumnado matriculado en Formación Profesional según sexo, por familia profesional. Curso 2021-2022*



Nota. MEFPD, 2023, p.16.

- Presencia menor de la mujer en la formación de Grado Básico y valores cercanos al 50% en CFGM y CFGS y con notables diferencias en función de familia profesional y nivel de FP.
- Anecdótica existencia de estudiantes con discapacidad o trastornos graves matriculados en ciclos formativos de Grado Superior, Grado Medio y FP Básica (1,59%). El observatorio de FP indica que el alumnado, con necesidades específicas de apoyo educativo, está en mayor proporción en FP Básica (15,6%) respecto al Grado Medio (4,7%) y el Grado Superior (1,4%).

- e) Hay un desarrollo significativo de la FP a distancia, por ejemplo, para el curso 2021-22 supuso para el CFGS el 23.6% de la matrícula total y un 12,6% en el CFGM.
- f) El porcentaje de alumnado que cursa la modalidad de FP Dual se ha reducido respecto al total del alumnado matriculado en régimen presencial (7,1% en Grado Superior, 4,3% en Grado Medio y 1,2% en FP Básica).

Independientemente del aumento de matrícula y oferta de la Formación Profesional, las tasas de finalización son bajas (para el curso 2019-20 un 60,9%) respecto a las de bachillerato (86%) (Observatorio de FP, 2022) y las tasas de abandono elevadas (MEFP, 2022).

#### Estado de la cuestión. Identificación y focalización del tema. Normativa

La orientación es un elemento clave de indicador de calidad de los sistemas de formación profesional. La orientación (tal como se denomina en la normativa) actuaría desde una perspectiva preventiva y proactiva, dirigida a todo el potencial alumnado de FP desde un modelo de intervención por programas holístico que atienda al tránsito vital y profesional en conexión con su comunidad. Esta se concretaría en un currículum propio, que se realizaría antes, durante y después de la formación:

*Orientación previa a la formación profesional.* Programa secuenciado de experiencias que facilite el conocimiento y reconocimiento del futuro alumnado en entornos productivos, la necesidad de imaginarse como persona trabajadora y ciudadana.

*Acompañamiento en el programa de formación en la FP.* Programa personalizado, que juntamente con el desarrollo del currículum, deben atender al tratamiento de cuestiones como las características del sector productivo, los requerimientos del mercado laboral, las actitudes y aptitudes requeridas para la actividad profesional relacionadas con el título, las estrategias de auto orientación y de inserción laboral, etc. Especialmente relevante para el alumnado que por diversas razones (interés, realidad familiar, dificultad para seguir las exigencias de la formación, referentes culturales, etc.) está en riesgo de abandono o de no concluir los estudios que inició.

*Orientación una vez se haya concluido el programa de formación profesional.* La complejidad que afronta la población, específicamente la joven, para participar del empleo, unido con las exigencias previstas desde el entorno laboral que demanda perfiles profesionales amplios y flexibles que han de adaptarse a las necesidades y cambios del mercado laboral. Esta realidad lleva a considerar la importancia de contar con recursos que, tras la formación inicial, acompañen en los itinerarios de tránsito e inserción laboral, o en trayectorias profesionales.

- **Necesidades vs oportunidades para el desarrollo de la orientación en el contexto de la formación profesional**

Este apartado se ocupa del análisis de elementos clave de la orientación en el contexto de la Formación Profesional; se revisan las necesidades versus oportunidades que presenta el sistema (Adaptado de Romero-Rodríguez et al., 2020).

**A. Sistemas integrados de orientación**

La situación actual de la orientación dibuja un mapa de fragmentación de los servicios y sus agentes (administración educativa, administración laboral, tercer sector, consultorías, entre otros). Los diferentes profesionales utilizan un lenguaje que no siempre es coincidente y que obedece a una falta de cultura de colaboración institucional. Incluso se encuentran situaciones como las de centros en los que se imparte la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y/o Bachillerato de manera simultánea a los estudios de Formación Profesional (FP) y, sin embargo, funcionan como sistemas independientes y desconectados.

**Figura 2**  
*Claves de la orientación en la Formación Profesional*



Esta fragmentación, unida a las condiciones en las que los profesionales desarrollan su trabajo (ratios, prioridades establecidas por la administración, tiempo de tutela en FP, entre otras), dificulta que se desarrollen acciones integradas y holísticas de orientación a lo largo de la vida.

A pesar de esta situación, se encuentran profesionales con preocupación por el establecimiento de puentes entre los diferentes agentes. Asimismo, se identifican buenas prácticas de colaboración en materia de orientación promovidas por el profesorado en el contexto de los departamentos de formación profesional y de orientación (EOEP, IES, CIFP). Estas iniciativas, sin embargo, dependen de la iniciativa personal y en muchas ocasiones tienen que saltar barreras que interpone la propia institución, a pesar de mostrar una voluntad sobre el papel (normativa) para que se configure un sistema integrado de información y orientación profesional. Quizá la creación y consolidación de los CIFP brinde la oportunidad de impulsar un sistema integrado de orientación profesional y repensar la cualificación de sus profesionales.

## **B. Aprendizaje de competencias de gestión de la carrera**

En el contexto nacional no existe un currículo planificado e integrado para el desarrollo de las competencias de gestión de la carrera. Las actuaciones de orientación dentro del Sistema Educativo se desarrollan esencialmente en momentos puntuales y críticos siendo, además, muy incompleta la información que se ofrece sobre la FP. Por otra parte, la consideración del alumnado de FP en los POAT de los centros que imparten estas enseñanzas es muy reducida. Frente a esta realidad, se encuentra una oportunidad para integrar elementos de orientación en el currículo de las distintas enseñanzas y apostar por una formación que tenga como eje de desarrollo las competencias clave para el aprendizaje a lo largo de la vida, específicamente, en la consideración de la competencia personal y social, y de aprender a aprender, en la que se incluyen conocimientos, habilidades y actitudes vinculadas a la gestión de la carrera.

## **C. Reconocer el valor de la FP**

Este aspecto es muy importante en un contexto en el que las familias, salvo para quienes la han cursado, no contemplan la FP como opción prioritaria. Asimismo, la FP se presenta, aún en la actualidad, como una medida de prevención del abandono educativo temprano, más que como una formación con valor en sí misma. Sin embargo, cada vez más, se visibiliza la reciente importancia y reconocimiento de la FP por las oportunidades de empleabilidad que ofrece. Las competiciones “skills” (de destreza), promovidas desde los distintos niveles administrativos (autonómico, estatal y europeo), se ven como una oportunidad para que potenciales estudiantes, también familias, y el entorno empresarial reconozcan la idoneidad y el valor de estas enseñanzas como una opción competitiva de profesionalización.

## **D. Agentes de orientación cualificados**

La orientación profesional es la gran ausente en la formación inicial tanto del profesorado de FP, incluido el profesorado de Formación y Orientación Laboral (FOL), como del de otras etapas educativas (infantil, primaria, secundaria obligatoria y postobligatoria). En el caso de la formación de profesionales de la orientación educativa prevalecen los contenidos vinculados a la orientación educativa y la atención a la diversidad del alumnado. Al respecto, la situación de quienes se ocupan de la orientación se agrava al no existir una formación inicial clara y regulada, además, la disponible actualmente se centra en procesos asociados a la empleabilidad e inserción laboral. De igual modo se observa que el mapa de los diferentes perfiles profesionales agentes de orientación no es claro.

Las universidades ofrecen, sin embargo, másteres especializados en orientación profesional, que podrían contribuir tanto a la formación inicial como en el puesto, si bien no son exigidos, o valorados convenientemente en la carrera profesional, ya sea para el acceso o promoción en la profesión.

Tal vez, se debería repensar la cualificación de dichos profesionales en términos de necesidades orientadoras en función del ciclo vital de la persona. De esta manera, se promovería una orientación a lo largo de la vida que se acerque a un análisis sistémico y responda de manera holística desde las diferentes dimensiones de intervención (socio-personal, profesional, educativa).

#### **E. Metodologías basadas en la experiencia**

Las metodologías que prevalecen en las actuaciones de orientación profesional están muy centradas en la información y ofrecen escasas oportunidades para acercarse al trabajo. En este sentido, las aulas y proyectos de emprendimiento, la Formación en Centros de Trabajo (FCT) y la Formación Dual ofrecen un contexto idóneo para aprovechar la cercanía con el mundo laboral como una oportunidad para la orientación. La figura de docentes que se ocupan de la prospección en la Formación dual puede aportar un conocimiento actualizado de las familias y perfiles profesionales en el entorno local de referencia que podría repercutir en la propia formación, aunque, también, en la orientación profesional y en su gestión.

#### **F. Digitalización de la educación para la carrera**

La utilización de las herramientas digitales en los procesos de orientación aún es muy precaria y casi se limita a la realización de repositorios. Se requieren recursos que contribuyan a visibilizar este tipo de iniciativas en términos de descripción, de modo que permitan a la comunidad profesional aprender de la sistematización de sus iniciativas y experiencia. No obstante, los procesos de orientación parecen quedar condicionados tanto por carencias en la formación en competencias digitales (tanto en el profesorado, profesionales de la orientación y el propio estudiantado) como por un escaso uso de recursos digitales que puedan favorecer los procesos de orientación. El marco europeo de competencias digitales y los planes de digitalización de la educación se abren como una oportunidad que debe ser aprovechada por parte de los diferentes agentes de orientación. Se considera el interés de disponer de un Marco Europeo para la Competencia Digital de Profesionales de la Orientación, similar a lo previsto en DigCompEdu para los educadores. La Inteligencia Artificial, por su parte, abre importantes retos y oportunidades que no deben ser desatendidos.

#### **G. Orientación para la sostenibilidad y la justicia social**

A pesar de la importancia que aparentemente le otorgan las políticas, aún se detecta una escasa conciencia y conocimiento sentido del desarrollo sostenible (o se asocia exclusivamente a lo “biológico”, sin considerar lo social). De hecho, muchas actuaciones de orientación profesional parecen estar más preocupadas por dar respuesta a los estándares de aprendizaje (notas de acceso, exigencias empleo), dejando a un lado el desarrollo personal, el sentido del proyecto y el desarrollo comunitario. Los informes y acuerdos sobre el desarrollo sostenible deben ser un marco de oportunidades para

cuestionar el sentido de la orientación como elemento clave de sostenibilidad y justicia social.

## **H. Perspectiva de género**

La matriculación en la FP es superior en el caso de los hombres que en el de las mujeres, si bien los resultados son mejores para ellas. Además, se observa que hay familias profesionales altamente feminizadas y otras masculinizadas, lo que pone en evidencia un importante sesgo por razón de género. Esta situación puede ir revertiéndose a través de los incentivos a los sesgos en la ejecución de acciones coherentes con planes de igualdad y las convocatorias para potenciar las vocaciones y el apoyo al desarrollo profesional STEM.

## **I. Implicación de las empresas**

La participación de la empresa en las actuaciones de orientación profesional es exigua, situación que se hace más compleja cuando se requiere la implicación de las PYMES, no obstante, son imprescindibles en la dualización de la FP. De hecho, la FPD, que se presenta como una oportunidad única para consolidar la colaboración formación-empresa, no es igual de factible ni, tal vez, adecuada para todas las familias profesionales y todos los entornos productivos. No obstante, se observa un progresivo interés y necesidad de la empresa por participar en la FP, así como de las políticas de FP para flexibilizar el sistema y, así, favorecer las sinergias entre ambos.

## **J. Garantía de calidad**

El desarrollo de la orientación se realiza sin un marco que garantice la calidad de las actuaciones. Además, los datos estadísticos con los que cuentan las diferentes administraciones están fragmentados y no siempre son fácilmente accesibles. La implantación de la cultura de la evaluación de la calidad de la orientación es muy precaria y se ve dificultada por la celeridad y creciente burocratización de las tareas que deben desempeñar docentes y profesionales de la orientación, lo que repercute negativamente en las posibilidades de reflexión sobre el trabajo realizado. Se vislumbran oportunidades en los convenios que se establecen entre algunas unidades de investigación y entidades educativas, así como en la disponibilidad de las administraciones para dar acceso a datos estadísticos, en virtud de su compromiso legal con la transparencia.

- **Una mirada internacional de la orientación en FP**

A nivel europeo existe, desde hace tiempo, un gran interés por definir políticas de orientación a lo largo de la vida. En el año 2004 ya se redactó una Resolución sobre el fortalecimiento de las políticas, sistemas y prácticas en materia de orientación permanente en Europa. Posteriormente, en 2007 se conformó la Red Europea de Políticas de Orientación a lo largo de la vida (*European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN*) cuyo objetivo es que los miembros desarrollen políticas de orientación efectivas,

identificando prioridades y estrategias. Los informes generados por ELPGN (2015) dan idea del estado de la cuestión; avanzan en el desarrollo de marcos estratégicos normalizados, así como en la definición de indicadores y estrategias, creando ideas para aprovechar las oportunidades y alcanzar los retos.

Por otra parte, el CEDEFOP [Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional], ha desarrollado diversas publicaciones relacionadas con este tema, analizadas desde el punto de vista de la Formación Profesional. En 2021, CEDEFOP publicó un documento de trabajo en el que se valora y analiza cómo influye la transición digital en la orientación permanente en el contexto de la FP, se identifican estándares para el desarrollo de un sistema de orientación a lo largo de la vida “integral”, pero esto en ocasiones está obstaculizado por modificaciones en los perfiles profesionales, cambios técnicos y de otros tipos. En cualquier caso, este documento indica que, junto a otros aspectos, es necesaria la profesionalización de la orientación para la carrera para que un servicio de orientación para la carrera sea de calidad y efectivo (CEDEFOP, 2021b).

Como expresa un estudio de *la European Lifelong Guidance Policy Network* (Hooley et al., 2017) sobre la evidencia existente de orientación permanente, la orientación es más efectiva cuando cumple con el conjunto de características siguientes: es de por vida y progresivo; se conecta de manera significativa con la experiencia y las vidas más amplias de las personas que participan en ella; reconoce la diversidad de las personas y brinda servicios relevantes para sus necesidades; combina una variedad de intervenciones (por ejemplo, presencial y en línea); fomenta la adquisición de habilidades de gestión de carrera; es holístico; involucra a empleadores y trabajadores; es liderado por profesionales capacitados y motivados; se basa en información profesional de alta calidad; tiene calidad asegurada y evaluada.

Todas estas iniciativas, estudios, recursos, etc. han hecho que la orientación para la carrera en el contexto de la FP y lo largo de la vida se haya visibilizado, permitiendo la mejora de los servicios ofrecidos y su gestión. Todo esto ha influido, también, en el interés de los agentes implicados que, usando las posibilidades de financiación ofrecidas por programas como Erasmus, han formado consorcios para trabajar dimensiones relacionadas con este tema. Así, la base de datos de proyectos financiados, reportan un buen número de proyectos de innovación y de buenas prácticas que, relacionados con la orientación para la carrera en FP y a lo largo de la vida, han sido realizados por consorcios formados, a su vez, por instituciones, agentes, centros de formación, etc. Las principales líneas en las que se centran estos proyectos son:

- Orientación para la empleabilidad de jóvenes.
- Orientación para la integración profesional de personas adultas.
- Nuevos métodos de orientación adaptados a los jóvenes profesionales.
- Orientación temprana para el “diseño de vida” de los jóvenes.
- Auto orientación.
- Definición de competencias en el personal de orientación y tutoría.
- Integración de minorías en el sistema formativo y laboral a través de la orientación.

La orientación para la carrera en el contexto de la FP y a lo largo de la vida es fundamental para mantener, por un lado, el sistema productivo con profesionales eficientes, bien formados y satisfechos con la elección de su itinerario formativo, y, por otro, para gestionar la inclusión de personas jóvenes, adultas, minorías, etc. en el sistema formativo y, posteriormente, en el productivo.

Por último, el informe sobre innovación y orientación del ETF (*European Training Foundation, 2020*) aporta algunas ideas que son importante destacar y que pueden aplicarse en el contexto de FP:

1. La prestación de servicios de orientación para la carrera más individualizada. Los programas y servicios de orientación para la carrera deben ayudar a las personas a lograr múltiples objetivos de vida que incluya el trabajo, la familia y el ocio, además de ofrecer un compromiso con el aprendizaje permanente, la adaptabilidad y el aprendizaje para aprender.
2. El enfoque de la 'orientación verde'. Esta perspectiva se refiere al desarrollo sostenible, la conciencia ambiental y la responsabilidad por el ecosistema. Se ocupa de la elección de trabajos que minimicen el daño ambiental y que aumenten la conciencia acerca de la importancia de las carreras ecológicas.

**Figura 3**  
*Internalización de la orientación en la Formación Profesional*



3. El desarrollo de competencias transversales a través de la orientación para la carrera. Las habilidades sociales y emocionales junto a las habilidades de gestión de carreras se tornan críticas, cada vez más, para ayudar a la ciudadanía a desarrollar competencias que les ayuden a ser empleables cuando emerge la 4ª Revolución Industrial. La adaptabilidad al cambio, mencionada en tres de cada cuatro anuncios de vacantes en una muestra de más de 30 millones, es la habilidad más buscada por los empleadores europeos.

- **Avances normativos en el contexto español**

A nivel nacional, uno de los principales desafíos a los que se enfrenta de manera recurrente el Sistema de Formación Profesional (FP) es reforzar la orientación para la carrera desde un enfoque integrado y coordinado para atender a las demandas europeas. El Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP, 2020) establece que quienes tienen acceso a servicios de orientación de calidad disponen de las herramientas necesarias para implicarse en un proceso de toma de decisiones pertinente y adecuado, al tiempo que contribuyen a reducir los potenciales fracasos en los proyectos de vida, la posibilidad de abandono y, en definitiva, las desigualdades sociales. En cualquier caso, implica una respuesta holística a la realidad de la persona y potenciales necesidades.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional ha supuesto el reconocimiento de la orientación para la carrera como un principio general del sistema de FP y, a su vez, como un derecho de todas las personas. Se trata de un proceso de información y acompañamiento que ha de promover que las personas puedan afrontar con éxito los cambios y transiciones profesionales, a través de la adquisición y el desarrollo de las competencias necesarias, para contribuir a la gestión de su carrera profesional a lo largo de toda su vida, bajo los principios de calidad, inclusión e igualdad de oportunidades (artículos 2.15, 3 y 4).

Para tales fines, el Título VII de la citada Ley, establece la articulación de la orientación profesional, que debe centrarse en la colaboración y la participación de diferentes agentes, estructuras y servicios bajo la organización de una estrategia general para el desarrollo de la orientación profesional que, entre otros aspectos, concrete el modelo, los principios, los instrumentos y los recursos de un sistema de orientación que tendrá por objetivo contribuir al desarrollo integral de las personas (art. 95 y 97).

**Figura 4**  
*Avances en el contexto español*



En cuanto a la organización del sistema de orientación profesional, se reconoce la necesidad de contribuir a un desarrollo más individualizado y personalizado de la orientación, que permita atender a las circunstancias de las personas, especialmente de aquellos grupos desfavorecidos o en riesgo de exclusión sociolaboral (art. 96.2), y concretamente al alumnado con necesidades educativas especiales (art. 22.5). Se precisa, entonces, establecer un marco que promueva la colaboración y participación de diversos actores sociales e institucionales para garantizar una oferta formativa equitativa y de calidad. En este sentido, resalta el rol que desempeñan las Escuelas de Segunda Oportunidad (E2O), reconocidas como centros autorizados para impartir Formación Profesional en los Ciclos Formativos de Grado Básico (Título II, art. 44.8; Título III, art. 71.2, y Título IV, art. 78), proveyendo la orientación y el acompañamiento (emocional, educativo, social y laboral) para el desarrollo integral de las personas en riesgo de vulnerabilidad.

En este contexto normativo conviene tener presente la reciente publicación del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, que ha suscitado cierto debate en torno a la figura y al perfil profesional de quien ha de desempeñar sus funciones (Confederación de Organizaciones de Psicopedagogía y Orientación de España [COPOE], 2023). Este Real Decreto establece que la orientación profesional estará presente en los centros que impartan estas enseñanzas y será responsabilidad del profesorado especialista en orientación, y que “las administraciones locales, los agentes sociales y las entidades y organizaciones vinculadas al tejido social podrán prestar servicios de orientación profesional en el marco del Sistema de Formación Profesional, así como acogerse a las iniciativas, recursos, instrumentos y/o financiación previstos al efecto por el Sistema de Formación Profesional” (Título VII, art. 191). En esta línea, se promueve, por una parte, la orientación profesional a través de los Módulos de Itinerario personal para la empleabilidad con el propósito de reforzar “el desarrollo de habilidades y capacidades transversales, de orientación laboral y emprendimiento,

incluyendo el emprendimiento colectivo en economía social, así como el conocimiento de los derechos laborales, para el conocimiento de los sectores productivos y para la madurez profesional” (Título II. art. 98), en un único módulo para formación profesional de GB (art. 85) y en dos niveles para GM y GS (art. 95). Y por otra, el deseo de incorporar “elementos de descubrimiento profesional desde la etapa de la educación primaria y la realización de proyectos inter-etapas que promuevan el conocimiento de la formación profesional” (Título VII, art. 190.2)

En definitiva, responder al nuevo marco normativo implica comprender que la orientación ha de ser una responsabilidad compartida de todos los agentes educativos, sociales y laborales que participan en torno a la FP. Asimismo, es imprescindible la articulación de mecanismos de colaboración entre los profesionales de orientación, tanto educativa, como profesional, que actúan en los diferentes contextos de intervención desde diferentes administraciones.

- **Interés de la orientación para la formación profesional dual**

Estas exigencias requieren que los sistemas de formación profesional prevean condiciones para que quien estudie se socialice como persona trabajadora en entornos laborales-formativos en los que se aprende haciendo, en colaboración o en comunidad con otras profesionales y en el desarrollo o constitución de su autonomía personal. En definitiva, entornos y programas formativos que tengan como propósito tanto la cualificación profesional, como la madurez y adaptabilidad socio-personal y profesional.

Europa, en el interés de disponer de una formación de aprendices de calidad, se inclina en el marco de sus políticas y estrategias hacia la modalidad de FPD.

Está previsto que en el curso 2024-2025 todos los primeros cursos de FP sean duales, y respondan a la modalidad general o intensiva. Al mismo tiempo, se recupera y consolida la esencia misma de un desarrollo humano sostenible asociado a la capacidad de las personas de aprender a lo largo de la vida (CEDEFOP, 2020b), en cualquiera de los contextos en los que interactúen, hayan sido pensados para educar, para formar o, simplemente, para socializar o para dar respuesta a las necesidades de subsistencia e, incluso, para su crecimiento socio-personal.

Se recupera la esencia misma del desarrollo de la persona adulta, de transición a la vida adulta (Gil Calvo, 2009). Se hace posible al conectar los intereses personales con un espacio social, el trabajo-la empresa; el desarrollo de la identidad adulta desde una concepción más social que biológica, en la que el trabajo es un medio para lograr la capacidad económica para una autonomía socio-personal plena, circunstancias que ponen a la persona en situación de levantar la cabeza, de identificar el horizonte y, en consecuencia, de trazar el trayecto en el que se haga efectiva la autorrealización de la independencia laboral y emocional, de proyecto de una vida digna.

De hecho, el impulso de la FPD en España se da en este contexto y se justifica institucionalmente por la dificultad que presentan los itinerarios y las condiciones de formación definidos por el Sistema Educativo hasta ahora, para: retener a la población joven, en proceso de socialización ciudadana y laboral; disponer de entornos laborales y recursos actualizados en los programas de formación profesional reflejo de la innovación que promueva la empresa; facilitar profesionales cualificados en los niveles requeridos por el entorno empresarial o promover su participación en el trabajo remunerado (empleo).

Esta modalidad se sustenta en la necesidad de impulsar programas integrados de formación que promuevan población cualificada en perfiles ocupacionales demandados por la empresa, que en interacción con otras personas desarrollen nuevo conocimiento y creen valor añadido a la organización, en definitiva, capital social.

Ya se indica, en el apartado *estado de la cuestión* que la orientación para la carrera es un elemento clave de indicador de calidad de los sistemas de formación profesional, indispensable, cuando la mirada se dirige a la modalidad de formación profesional dual (FPD) ya que la persona naturaliza el tránsito de la formación al trabajo y dota de sentido la construcción de su carrera.

**Figura 5**  
*Valor de la orientación para la formación profesional dual*



La orientación para la carrera actuaría desde una perspectiva preventiva y proactiva, dirigida a todas y todos

Se insiste, desde modalidad de formación dual, en una actuación articulada en programas destinados a potenciales aprendices en sus procesos de tránsito vital y profesional. Esta se concretaría en un currículum propio, que podría llegar a integrarse parcialmente en el programa formativo previsto, y que se articularía en dos momentos:

***Orientación previa a la formación profesional dual.*** Programa secuenciado de experiencias que basadas en el trabajo faciliten el conocimiento y reconocimiento del futuro aprendiz en entornos productivos, la necesidad de imaginarse como persona trabajadora y ciudadana e, incluso, valorando las exigencias que establece la empresa para acceder FPD y considerando el rigor que implica formarse en un entorno productivo.

***Acompañamiento en el programa de formación profesional dual hasta su posible inserción o, en su caso, posterior coordinación con los servicios de orientación en el ámbito laboral.*** Programa personalizado, que juntamente con el desarrollo del currículum, responda a la motivación, capacidad y oportunidades que afloren en cada momento. No obstante, el alumnado-aprendiz tiene dificultad para integrar conocimiento profesional (teórico-práctico); dar sentido y mitigar la necesaria tensión existente entre los procesos productivos y académicos. Se articularía desde un trabajo en colaboración por parte de los y las profesionales implicados que se responsabilizarían, en la medida de sus posibilidades, de proveer un espacio técnico y social que contribuya a la identidad y desarrollo profesional; situación que se intensificaría con quienes presentan bagajes culturales dispares.

La tutela y la coordinación académica son funciones básicas de los tutores duales. No obstante, su desempeño no está sujeto a profesionalización (OCDE, 2011) y, tampoco, están definidas las condiciones de acceso a estos perfiles (tutela académica y de empresa). De hecho, del análisis de diferentes programas de formación dual en países del entorno europeo se deriva, por una parte, que la formación referida a la orientación para la carrera es atendida de manera básica y, por otra, que esta se reduce al proceso de acogida o a la coordinación del plan. Esta coyuntura lleva al desafío de configurar, de manera sólida, perfiles profesionales vinculados a la FPD, evidenciando en los planes de formación la tarea orientadora, especialmente en orientación. Y, en consecuencia, programas de formación que establecidos por las administraciones competentes avalen la profesionalidad del trabajo en orientación.

## La mirada de los agentes implicados

Como indicamos en la introducción de este capítulo, en la orientación en el contexto de la FP intervienen diferentes agentes, que deberían actuar de manera integrada e integral, sin olvidar que se trata de un proceso de carácter sistémico y de aprendizaje a lo largo de la vida. En la tabla siguiente recogemos algunos de estos agentes y el contenido de su actuación, en función del momento en el que esta se lleve a cabo en el contexto de la FP.

**Figura 6**  
*Orientación en el contexto de la Formación Profesional*

|  | <b>ANTES: SOBRE FP</b>  | <b>DURANTE: EN FP</b>  | <b>DESPUÉS: TRAS FP</b>  |
|--|---|--|--|
| <b>CONTENIDOS</b><br><br>(algunos, a modo de ejemplo)  | -Requisitos<br><br>-Oferta formativa<br><br>-Promoción en el seno de la FP: grados A, B, C, D, E<br><br>-Salidas profesionales  | -Salidas profesionales<br><br>-Opciones formativas<br><br>-Competencias transversales  | -Carrera profesional<br><br>-Acceso a empleo público<br><br>-Acceso a empleo privado<br><br>-Acceso a autoempleo<br><br>-Recualificación   |
| <b>DENTRO DEL SISTEMA EDUCATIVO</b><br><br>(algunos, a modo de ejemplo)<br><br>Destinatarios: alumnado | En etapas anteriores (primaria, ESO, bachillerato, educación permanente...) y tras procesos de acreditación de competencias<br><br><u>Agentes:</u><br><br>-orientadores de equipos de orientación educativa para Primaria<br><br>-orientadores educativos de Secundaria y postobligatoria<br><br>-tutores<br><br>-profesorado de pedagogía terapéutica<br><br>-profesorado en general | En el centro donde se imparte FP<br><br><u>Agentes internos:</u><br><br>-orientadores educativos<br><br>-tutores<br><br>-profesorado de FOL<br><br>-profesorado en general<br><br><u>Agentes externos para actividades complementarias y extraescolares:</u><br><br>-técnicos del SAE<br><br>-técnicos del CADE<br><br>-técnicos del Ayuntamiento<br><br>-sindicatos<br><br>-empresarios del sector<br><br>-asociaciones | En el centro de FP, al que vuelven como antiguos alumnos al ser un referente conocido y cercano<br><br><u>Agentes:</u><br><br>-orientadores educativos<br><br>-tutores<br><br>-profesorado de FOL<br><br>-profesorado en general |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| FUERA DEL SISTEMA EDUCATIVO<br><br>(algunos, a modo de ejemplo) | <u>Agentes:</u> servicio público de empleo, agentes sociales, ayuntamientos, asociaciones, centros de segunda oportunidad, centros de voluntariado, familias y entorno social<br><br>Fundamentalmente dirigido a desempleados y trabajadores | <u>Agentes:</u> servicio público de empleo, agentes sociales, ayuntamientos, asociaciones, centros de segunda oportunidad, centros de voluntariado, familias y entorno social<br><br>Dirigido a alumnado de FP | <u>Agentes:</u> servicio público de empleo, agentes sociales, ayuntamientos, asociaciones, centros de segunda oportunidad, centros de voluntariado, familias y entorno social<br><br>Dirigido a titulados de FP |
|---|--|--|---|

En este apartado recogemos la mirada de algunos profesionales a los que hemos encuestado y entrevistado

La responsabilidad de la orientación para la carrera en el contexto de la Formación Profesional está compartida dentro del propio Sistema Educativo por orientación educativa, el profesorado de FOL, el profesorado tutor, el profesorado de pedagogía terapéutica, en su caso, los tutores profesionales de las empresas y el profesorado de Educación Primaria y Secundaria (estos últimos en la orientación previa al acceso). Asimismo, son considerados agentes los técnicos de los centros de segunda oportunidad o profesionales de la orientación del sistema de empleo, y quienes estén vinculados al tercer sector. Todo ello sin dejar de considerar el rol de las familias.

Un sondeo realizado entre estos agentes (N=10) indica como principales carencias del sistema de orientación en la Formación Profesional los siguientes:

- Masificación del alumnado.
- Ratios muy altas (relación número de estudiantes por orientador educativo).
- Escaso contacto con las empresas (salvo en el módulo de Formación en Centros de Trabajo o en el caso de la formación dual).
- Necesidad de formación más especializada y específica en orientación y formación profesional por parte de profesionales de la orientación y profesorado FOL.
- La orientación profesional se considera en todo el Sistema Educativo como residual y puntual, no como un proceso de aprendizaje a lo largo de la vida.
- Escasa presencia de profesionales de la orientación en la etapa de Formación Profesional, especialmente en los centros en los que esta se imparte junto con la Educación Secundaria Obligatoria.
- Considerar que el estudiantado de FP ya no necesita orientación.
- Escasa colaboración centros educativos-servicios de empleo para desarrollar planes integrados de orientación.
- Necesidad de mayor inversión pública en materia de orientación.

- Carencia de un marco normativo estatal en materia de orientación profesional.

Considerando estas carencias, proponen como principales retos de la orientación en la FP los siguientes:

- Orientación más enfocada hacia la inserción laboral con un mayor contacto con las empresas.
- Planificación de la FP más acorde a las necesidades del contexto.
- Bajar la ratio orientadores educativos - estudiantes.
- Orientación más personalizada.
- Mayor visibilidad del rol de la orientación en la FP.
- Mayor inversión.
- Orientación a lo largo de la vida. Adelantar la orientación profesional/para la carrera a toda la escolaridad obligatoria (incluso a Educación Infantil), insistiendo en el desarrollo de programas coordinados.
- Mayor coordinación entre las administraciones educativa y de empleo pudiendo, incluso, valorar la convergencia de acciones puntuales.
- Mayor estabilidad de las leyes educativas. Pacto por la educación.
- Definir indicadores de calidad de la orientación en FP.
- Creación de planes estratégicos e integrales en los centros, que permitan impulsar la orientación y mejorar la coordinación intracentro y con las entidades externas que trabajan en orientación.

Para responder a estos retos, se consideran como elementos clave:

- Creación de una ley integral de orientación común para todo el estado.
- Definir con mayor claridad la carrera profesional del personal orientador. Revisar la figura del profesional de la orientación en la ESO, Bachillerato y FP.
- Coordinación entre las administraciones implicadas. Creación de estructuras de coordinación zonales para mejorar la eficacia y eficiencia del trabajo orientador de las diferentes entidades que trabajan en este campo.
- Creación de una herramienta digital para su utilización por los servicios implicados de forma que favorezca la orientación a lo largo de la vida y que integre la que se desarrolla en el Sistema Educativo y el de empleo.
- Inmersión curricular de la orientación desde Educación Infantil y a lo largo de toda la vida.
- Mayor implicación del tejido empresarial e industrial.
- Crear/consolidar equipos provinciales que trabajen en coordinación con los diferentes stakeholders [partes interesadas].

### Buenas prácticas y sugerencias de mejora

Como síntesis del capítulo, se retoma la siguiente figura que considera los principales elementos que definirían una buena práctica de orientación en la FP y, a su vez, suponen

desafíos para mejorarla. Después de la revisión realizada y el contraste con profesionales de la orientación en el contexto de la Formación Profesional, se reafirma la necesidad de atender a los elementos claves que se señalan al iniciar este capítulo. Estos retos y desafíos vienen a coincidir, además, con los identificados en la investigación colaborativa desarrollada por Romero-Rodríguez et al. (2020) en Andalucía<sup>2</sup> y que consideramos extensibles a todo el territorio estatal.

**Figura 7**

*Buena práctica de orientación en la Formación Profesional*



*Nota.* Adaptado de Romero-Rodríguez et al.(2020).

<sup>2</sup> Proyecto impulsado por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía en colaboración con la Fundación Bankia por la Formación Dual (hoy Dualiza-Caixa). El informe completo se puede consultar en <https://www.dualizabankia.com/recursos/doc/porta1/2019/07/08/la-orientacion-en-la-formacion-profesional-andaluza-diagnostico-retos-y-propuest.pdf>

## LA ORIENTACIÓN EN LAS ESCUELAS DE PERSONAS ADULTAS

Autoría: Juan Llanes Ordóñez (coord.), Pilar Figuera, Isabel Sánchez, Mercedes Torrado

Asesoría: Anna Delort, Begoña Orte, Anna Soldevila, Rosa Calatayud

### Presentación

A lo largo del recorrido educativo iniciado en las escuelas de adultos desde mediados del siglo pasado, la orientación educativa ha formado parte inherente de la propia labor docente de los profesionales que han trabajado en los centros de educación de personas adultas (denominación actual). En los últimos años se ha ido produciendo una evolución de su oferta formativa, como consecuencia de la diversificación de perfiles de estudiantes y las trayectorias de estos. Por ello se ha enfatizado la necesidad de contar con profesionales especialistas en orientación a lo largo de la vida. No obstante, la inclusión de este perfil profesional en los equipos docentes de los centros de educación de personas adultas es desigual por comunidad autónoma.

Haya (o no) un recorrido explícito de la orientación en las escuelas de personas adultas es necesario pensar sobre el futuro de las escuelas de personas adultas, sobre su encaje en el Sistema Educativo reglado y en la formación a lo largo de la vida. También sobre el rol de los profesionales de la orientación como elementos clave en el acompañamiento de las personas cuyas trayectorias se han de construir en un mundo cada vez más complejo y convulso. Reconocemos que el aprendizaje a lo largo de toda la vida es fundamental para los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y se reafirma el compromiso con el 4, garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida para todos. Las líneas de este documento reflexionan, específicamente, sobre los profesionales de la orientación en este contexto formativo, único en nuestro territorio.

La visión actual de la educación de personas adultas remite a una visión de la educación dirigida a mejorar las condiciones vitales y contextuales de la persona. Adopta, así, un carácter de transformación social. Esta comprensión, que ha ido creciendo y reforzándose con el tiempo en las distintas Conferencias Internacionales de este campo promovidas por la UNESCO y el Instituto para el Aprendizaje a lo Largo de la Vida (UNESCO UIL, 2022), deja atrás la idea de una educación de personas adultas compensatoria y apuesta por la generación de oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida, de forma continua, con el fin de crear, aumentar y enriquecer los conocimientos que adquiere la persona en diferentes espacios vitales. Las personas somos dinámicas y estamos en constante evolución y, por lo tanto, la educación debe estar presente durante toda la vida con el fin de desarrollar no solo las competencias

básicas (Delort et al., 2023) sino también otros elementos como el pensamiento crítico, la participación en la sociedad, los derechos individuales... Una educación que debe ser de calidad y garantizarse de forma inclusiva y equitativa para todas las personas a lo largo de la vida (UNESCO, 2015).

La orientación debe, bajo esta perspectiva de *lifelong learning*, atender a la persona, tomando en consideración los momentos clave de su trayectoria, sus necesidades y sus condicionantes.

### Personas destinatarias

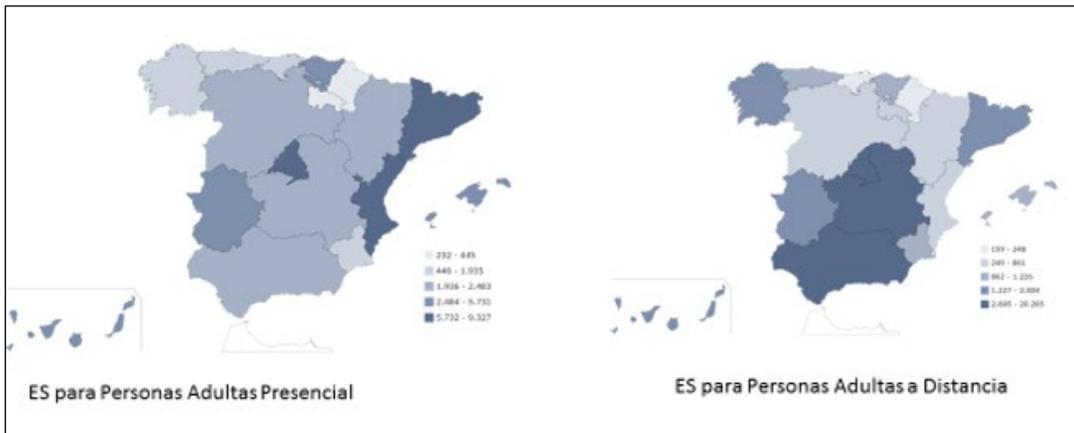
Las personas destinatarias en las escuelas de personas adultas son diversas: mujeres con trabajo en domicilios, jóvenes que necesitan formación para mejorar el empleo o incorporarse al mismo, adultos con inquietudes personales, sociales o profesionales, mujeres que dejaron de cuidar a sus hijos o mayores y quieren otros retos, entre otros. Asimismo, atienden desde jóvenes, sin estudios o con estudios básicos, con la finalidad de integrarlos nuevamente en el sistema formativo, hasta jubilados con el objetivo de estar vinculados al territorio sin una pretensión laboral. El espectro y la misión de las escuelas de personas adultas es tan diversa como lo son sus retos. Sea cual sea la idiosincrasia de cada una de ellas, todas tienen en común estar vinculadas al territorio y ser un eje de desarrollo comunitario y de participación ciudadana. El profesional de la orientación tendría el reto de acompañar a las personas en esta diversidad de situaciones, siempre desde una mirada de persona adulta e intervención comunitaria, lo que conllevará unas prácticas y maneras diferenciales a las de otros colectivos de la sociedad.

### Datos relevantes

Según datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP, 2022), las enseñanzas de educación de personas adultas se imparten en 1441 centros específicos. En el curso 2021-22, 200.469 personas siguieron enseñanzas de carácter formal mientras que otras 262.913 cursaron enseñanzas de carácter no formal. El 56% de los casos son mujeres, independientemente de la modalidad de la formación. Dentro de las enseñanzas de carácter formal, un 52% corresponde a la Educación Secundaria para Personas Adultas y un 6% siguen cursos de Preparación de las Pruebas para la obtención directa del título de Graduado en ESO. La distribución es diferente por comunidad autónoma en función de su oferta formativa.

**Figura 8**

*Alumnado matriculado en Educación de Adultos comunidad/provincia y enseñanzas de carácter formal*



*Nota.* Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP, 2022).

**Figura 9**

*Datos básicos de Enseñanza de Educación de Personas Adultas. Curso 2021-2022*

|  | Total          | Centros Públicos | Centros Privados | Variación Total |
|--|----------------|------------------|------------------|-----------------|
| <b>Centros y actuaciones</b>                               |                |                  |                  |                 |
| <b>TOTAL</b>   | <b>2.252</b>   | <b>2.189</b>     | <b>63</b>        | <b>-5</b>       |
| Centros específicos  | 1.441          | 1.411            | 30               | -10             |
| Otros centros  | 501            | 480              | 21               | 135             |
| Actuaciones  | 310            | 298              | 12               | -130            |
| <b>Profesorado</b>   |                |                  |                  |                 |
| <b>TOTAL</b>   | <b>10.949</b>  | <b>10.513</b>    | <b>436</b>       | <b>148</b>      |
| <b>Alumnado matriculado</b>                                |                |                  |                  |                 |
| <b>TOTAL</b>   | <b>463.382</b> | <b>456.106</b>   | <b>7.276</b>     | <b>33.096</b>   |
| <b>Enseñanzas de carácter formal</b>                       | <b>200.469</b> | <b>195.002</b>   | <b>5.467</b>     | <b>-15.184</b>  |
| Enseñanzas iniciales                                       | 48.951         | 48.611           | 340              | -10.880         |
| Educación Secundaria para Personas Adultas                 | 103.756        | 99.118           | 4.638            | -410            |
| Preparación pruebas libres graduado en E.S.O.              | 12.309         | 12.309           | 0                | -395            |
| Preparación pruebas libres para título de Bachiller        | 163            | 163              | 0                | 12              |
| Preparación pruebas libres para títulos de FP              | 77             | 77               | 0                | -11             |
| Acceso a la Universidad para mayores de 25 años            | 11.905         | 11.683           | 222              | 259             |
| Preparación pruebas y cursos de acceso a Ciclos Formativos | 18.952         | 18.685           | 267              | 4.692           |
| Formación para Certificado Profesionalidad                 | 1.896          | 1.896            | 0                | -8.699          |
| Curso prepar. nivel B1 inglés orientado a prueba libre     | 2.460          | 2.460            | 0                | 248             |
| <b>Enseñanzas de carácter no formal</b>                    | <b>262.913</b> | <b>261.104</b>   | <b>1.809</b>     | <b>48.280</b>   |
| Lenguas españolas para inmigrantes                         | 82.780         | 82.081           | 699              | 12.117          |
| Otras enseñanzas   | 180.133        | 179.023          | 1.110            | 36.163          |

*Nota:* El Curso preparatorio para la adquisición del nivel B1 de Inglés orientado a Prueba libre y la Formación para la obtención de Certificados de Profesionalidad impartida en centros específicos de Educación de Adultos, hasta el curso anterior se incluían como enseñanzas de carácter no formal.

*Nota.* MEFP (2022, p.12).

Los organismos supranacionales, como el *Eurydice* (2021), dan un papel clave a la formación de personas adultas, como herramienta que puede ayudar a la recuperación

formativa de la ciudadanía; de hecho, el programa de Evaluación Internacional de las Competencias de la población Adulta (PIAAC) de la OCDE (2021) señala que todavía hay mucho camino por recorrer en el acompañamiento académico-profesional para la contribución de la capacitación de las competencias básicas.

#### Estado de la cuestión. Identificación y focalización del tema. Normativa

Las escuelas de personas adultas se regulan en la ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. En su disposición se recoge un punto clave para el trabajo del orientador en este contexto de intervención: la formación para el mundo laboral es un fundamento esencial a incorporar en el trabajo con el colectivo, entendida como el aprendizaje inicial para poderse incorporar al mundo el trabajo, y la actualización, reconversión y perfeccionamiento de conocimientos y habilidades para ejercer una profesión o un oficio según las exigencias del desarrollo social y del cambio constante del sistema productivo. La orientación educativa y profesional para los aprendices deben ser un medio necesario para el logro de una formación personalizada, que propicie una educación integral en conocimientos, destrezas y valores. Las escuelas de personas adultas se deben entender como un recurso de primera (nueva) o segunda oportunidad donde coexiste formación obligatoria y complementaria al desarrollo de aprendizajes informales.

En el contexto español el aterrizaje de la orientación en las escuelas de personas adultas ha sido desigual y muy conectado con la realidad de cada comunidad autónoma. Según la Confederación de Organizaciones de Psicopedagogía y Orientación en España (COPOE, 2020) la orientación en las escuelas de personas adultas se contempla en las siguientes Comunidades Autónomas (CCAA): Región de Murcia, Comunidad de Madrid, Extremadura, País Vasco, La Rioja, Castilla-La Mancha, Islas Baleares, Navarra, Asturias, Canarias y la Ciudad de Melilla. La figura del orientador, normalmente, aparece en aquellos centros que ofertan enseñanza secundaria para personas adultas. Los objetivos y funciones establecidas están condicionadas por la normativa de las respectivas CCAA.

La tabla siguiente sintetiza la situación actual de la orientación en los centros de educación de personas adultas a partir de dos elementos relevantes. Por un lado, la dependencia administrativa de la orientación en la comunidad autónoma y, por el otro, la identificación de la existencia del profesional de la orientación en los centros educativos de formación de personas adultas. Para ello, se ha revisado el organigrama de los distintos gobiernos autonómicos, actualizando la información previa publicada en el informe de Orientación en las Comunidades Autónomas (COPOE, 2020). Los datos corresponden a la situación en fecha 20 de diciembre de 2023, sintetizados por Sánchez-Guerrero (2023).

**Figura 10**

*Dependencia administrativa de la orientación y existencia de la figura del profesional de la orientación por comunidades autónomas*

| <b>Comunidad autónoma</b> | <b>Dependencia administrativa de la orientación</b>   | <b>Profesional de la orientación en la educación de adultos</b> |
|---------------------------|---|---|
| Andalucía                 | Servicio de Orientación Educativa y Atención a la Diversidad.<br>Dirección General de Ordenación, Inclusión, Participación y Evaluación Educativa.<br>Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional. | No existe.  |
| Aragón                    | Servicio de Equidad, Inclusión y Aprendizaje Permanente.<br>Dirección General de Planificación, Centros y Formación Profesional.<br>Departamento de Educación, Ciencia y Universidades.                           | La figura existe en algunos centros.                            |
| Canarias                  | Servicio de Ordenación Educativa.<br>Dirección General de Ordenación de las Enseñanzas, Inclusión e Innovación.<br>Consejería de Educación, Formación Profesional, Actividad Física y Deportes.                   | Sí existe.  |
| Cantabria                 | Unidad Técnica de Equidad Educativa y Convivencia.<br>Dirección General de Calidad y Equidad Educativa y Ordenación Académica.<br>Consejería de Educación, Formación Profesional y Universidades.                 | La figura existe en algunos centros.                            |
| Castilla y León           | Servicio de Equidad y Orientación Educativa.<br>Dirección General de Planificación, Ordenación y Equidad Educativa.<br>Consejería de Educación.   | La figura existe en algunos centros.                            |
| Castilla La Mancha        | Servicio de Inclusión Educativa y Convivencia.<br>Dirección General de Inclusión Educativa y Programas.<br>Consejería de Educación, Cultura y Deportes.   | Sí existe.  |
| Catalunya                 | Servei d'Orientació Educativa i Participació<br>Direcció General de l'Alumnat<br>Subdirecció General d'Orientació, Participació i Benestar de l'Alumnat<br>Departament d'Educació                                 | La figura existe en un centro.                                  |

| <b>Comunidad autónoma</b>  | <b>Dependencia administrativa de la orientación</b>   | <b>Profesional de la orientación en la educación de adultos</b>              |
|----------------------------|---|--|
| Ciudad Autónoma de Ceuta   | Unidad de Coordinación de la Orientación Educativa.<br>Ministerio de Educación y Formación Profesional.   | Sí existe.<br>El/la orientador/a se comparte entre los dos centros de Ceuta. |
| Ciudad Autónoma de Melilla | Unidad de Coordinación de la Orientación Educativa.<br>Ministerio de Educación y Formación Profesional.   | Sí existe.   |
| Comunidad de Madrid        | Unidad Técnica de Educación Especial y Orientación Educativa.<br>Dirección General de Educación Infantil, Primaria y Especial.<br>Consejería de Educación, Ciencia y Universidades.   | Sí existe.   |
| Comunidad Foral de Navarra | Negociado de Orientación.<br>Sección de Inclusión.<br>Servicio de Inclusión, Igualdad y Convivencia.<br>Dirección General de Educación.<br>Departamento de Educación.   | Sí existe.   |
| Comunitat Valenciana       | Secció d'Orientació Educativa.<br>Direcció General d'Innovació i Inclusió Educativa.<br>Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació.  | No existe.   |
| Extremadura                | Sección de Orientación Psicopedagógica.<br>Servicio de Inclusión y Atención a la Diversidad.<br>Dirección General de Formación Profesional, Innovación e Inclusión Educativa.<br>Consejería de Educación Ciencia y Formación Profesional.                           | Sí existe.   |
| Galicia                    | Servicio de Inclusión, Orientación y Convivencia.<br>Subdirección General de Ordenación, Inclusión e Innovación Educativa.<br>Dirección General de Planificación e Innovación Educativa.<br>Consejería de Cultura, Educación, Formación Profesional y Universidades | La figura existe en algunos centros.   |
| Illes Balears              | Servei d'Atenció a la Diversitat<br>Direcció General de Primera 51ondón51a i Atenció a la Diversitat.<br>Conselleria d'Educació i Universitats  | Sí existe.   |
| <b>Comunidad autónoma</b>  | <b>Dependencia administrativa de la orientación</b>   | <b>Profesional de la orientación en la educación de adultos</b>              |

|                        |  |            |
|------------------------|--|------------|
| La Rioja (*)           | Servicio de Atención a la Diversidad<br>Dirección General de Innovación y Ordenación Educativa<br>Viceconsejería de Educación, Universidades y Formación Profesional<br>Consejería de Educación y Empleo | Sí existe. |
| País Vasco (*)         | Dirección de Aprendizaje e Innovación Educativa<br>Viceconsejería de Educación.<br>Departamento de Educación.  | Sí existe. |
| Principado de Asturias | Coordinación orientación educativa.<br>Servicio de Inclusión Educativa y Formación del Profesorado.<br>Dirección General de Inclusión Educativa y Ordenación.<br>Consejería de Educación                 | Sí existe. |
| Región de Murcia       | Servicio de Atención a la Diversidad.<br>Dirección General de Atención a la Diversidad.<br>Consejería de Educación, Formación Profesional Y Empleo.  | Sí existe. |

*Nota.* Sánchez-Guerrero (2023) (\*) En proceso de ordenación.

El análisis de la realidad permite deducir elementos destacables relacionados con la dependencia orgánica de la orientación en las comunidades autónomas y con la presencia de profesionales especializados de la orientación en las escuelas de adultos. Existe una amplia variedad, en cuanto a la dependencia orgánica de la orientación por comunidades autónomas. Andalucía, Castilla y León, Cataluña y Galicia, por ejemplo, han previsto un servicio específico de Orientación Educativa, mientras que otros territorios, como Aragón, Comunidad Valenciana y Extremadura, entre otros, se ocupan de la orientación desde servicios que gestionan varios asuntos, a menudo vinculados con la inclusión, la convivencia y la equidad. En todo caso, existe una dependencia importante de los gobiernos vigentes en cada momento y una falta de consolidación de un modelo que dé respuesta a la realidad de los centros.

[Agentes implicados. Opiniones del sector, valoraciones y percepciones fundamentadas en datos](#)

Este apartado se construye a partir de la conversación mantenida con profesionales de las escuelas de personas adultas, realizando tareas de orientación en la comunidad de Madrid y Cataluña. Además, se cuenta con la voz de la experiencia de Eduardo Carbonero, experto en adultos vinculado al movimiento EPALE y presidente de la Asociación Educación de Personas Adultas y Aprendizaje a lo Largo de la Vida. Además de las voces recogidas por parte de profesores de escuelas de personas adultas, a través de un grupo de discusión, en Cataluña.

El sector sitúa la orientación como un instrumento fundamental para el logro de los objetivos de la formación a lo largo de la vida. El profesorado considera que la orientación debe tener un rol fundamental en la consecución de unas trayectorias académicas exitosas, ya que refuerzan la persistencia académica. El equipo docente destaca la vinculación con el alumnado, los mecanismos que inciden en la transición (al inicio, durante y al final de los estudios) y la atención, de forma adecuada y ajustada, a la gran variabilidad de alumnado. Los participantes consideran que, además del ejercicio de la tutoría y de la orientación en general, es importante contar con la figura de una persona experta que pueda acompañar al alumnado y favorecer sus trayectorias. Además, subrayan que el trabajo en red entre la escuela de personas adultas y los servicios y las entidades del territorio contribuye a favorecer las coordinaciones y la transición entre etapas. Contar con el apoyo de los equipos de orientación externos les ayuda a mejorar la atención al alumnado y favorecer las transiciones, así como el de grupos multidisciplinares y los propios servicios sociales de la zona de influencia del centro.

No obstante, se critica la ausencia de una política clara que facilite la incorporación de la orientación en los términos señalados en el párrafo anterior. Se considera que es una asignatura pendiente en el marco de las escuelas de personas adultas. Los motivos aludidos incluyen: la inexistencia de un marco legal nacional sobre la orientación en este nivel y la coexistencia de diferentes modelos. La falta de visibilidad y definición de funciones de la orientación. La definición y la regulación en el acceso de profesionales de la orientación a la etapa de la educación de personas adultas, así como su posterior estabilización.

Se valoran de forma positiva las experiencias pioneras desarrolladas en algunas comunidades autónomas que pueden servir de guía para una visión más de conjunto. En las CCAA donde está regulada la orientación y la tutoría, se constatan limitaciones derivadas de la falta de claridad con relación a las funciones, en general, y específicamente a las referidas a la atención a la diversidad en las aulas. Por otro lado, se señala una ausencia de orientación académica y profesional especializada, en tanto estas funciones quedan, en muchos casos, relegadas a la buena voluntad de la coordinación de los centros, sin apoyo de la administración ni de la comunidad.

Los profesionales coinciden en destacar una serie de principios de la orientación que están alineados con el planteamiento actual: apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje, acción tutorial y orientación académica y profesional, a partir del despliegue de los documentos de centro que planifican la orientación. Además, se debe hacer un trabajo incardinado en el contexto del propio territorio y bajo la autonomía del propio modelo de la escuela de personas adultas.

Claramente se destaca la necesidad de avanzar hacia un modelo de orientación que tome en consideración la singularidad de este sector formativo. La diversidad de los

centros en cuanto a su dependencia administrativa sería uno de ellos. Sitúan como otro elemento la coexistencia de perfiles de alumnado muy diferentes en cuanto a edad, situación personal y trayectoria, ya señalada en los destinatarios. Y, por último, la complejidad de la red de conexiones que se ha de establecer con el territorio. Todo ello necesita de una coordinación exquisita entre las instituciones (desde el ocio hasta la oferta formativa formal como no formal, pasando por el apoyo social) con un plan de zona en formación para personas adultas.

### Buenas prácticas y elementos de mejora

En este apartado se explican dos experiencias a modo de ejemplo. La práctica piloto de la comunidad autónoma catalana a partir de recoger la voz de la primera orientadora en un centro de personas adultas y de una escuela de personas adultas de la comunidad de Madrid con trayectoria en este ámbito.

La primera de ella se sustenta en los cimientos del propio *Departament d'Ensenyament*, (2017), actual *Departament d'Educació i Formació Professional*, que impulsa la creación de un grupo de trabajo -a partir de un enfoque colaborativo- para establecer los principios de la orientación en las escuelas de personas adultas. Se establece el conjunto de acciones educativas para orientar y asesorar al alumnado al finalizar su itinerario formativo, a partir de la valoración del aprendizaje previo realizado y de las actuaciones tutoriales llevadas a cabo. Así como acompañar en el diseño de nuevos itinerarios, tanto en el centro de formación de personas adultas como en otros centros en los que se colabore. Si se tercia, desde los procesos de acción tutorial se deben promover programas de orientación académica y profesional que garanticen: la coordinación del equipo docente que interviene con un mismo alumno o grupo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, la coherencia pedagógica, las herramientas para que el alumnado pueda tomar decisiones y, la predisposición de recursos para facilitar la gestión de las transiciones a partir de los nuevos itinerarios diseñados.

El desarrollo de esta acción se basa en los fundamentos establecidos por el grupo de trabajo sobre la Orientación de la Educación de Adultos, coordinado por el Servicio de ordenación curricular de la educación de personas adultas del año 2017. En este documento se sientan las bases de la intervención a partir de dos momentos clave:

1) La acogida: aglutina todas aquellas acciones que un centro educativo pone en marcha para incorporar de manera satisfactoria al alumnado. Se trata de un factor que favorece el éxito educativo en el sentido que se inicia el acompañamiento del alumnado en su proceso formativo. Las acciones que se lleven a cabo en la acogida, por lo tanto, son el primer contacto para el estudiante que inicia su formación en un centro de formación de personas adultas.

2) El acompañamiento: conjunto de acciones educativas que ayudan y guían al alumnado en cualquier momento y ámbito de su proceso formativo (personal y social, académico y profesional) hacia su autonomía en la toma de decisiones. Es un elemento

clave para lograr el éxito educativo, dado que apoya a los alumnos durante el proceso de toma de decisiones, a la vez que contribuye a la construcción de su proyecto de vida, y genera confianza para vivir y tomar decisiones de forma autónoma. También contribuye al proceso de crecimiento y desarrollo personal como ciudadano y a la adquisición de corresponsabilidades sociales.

El propio *Departament d'Educació* en el año 2021 inicia un proyecto con el objetivo de ofrecer formación y acompañamiento a los Centros de Formación de Personas Adultas (CFA), sobre la orientación educativa y profesional que ofrecen a su alumnado, de forma individualizada y teniendo en cuenta sus particularidades y circunstancias, con la finalidad de promover esta práctica en el territorio. Los objetivos que han guiado la implementación del proyecto han sido:

- Dar valor a la orientación educativa (y a los dimensiones personal, social, académico y profesional) y comprometerse con la necesidad de la reflexión conjunta sobre la orientación y la tutoría,
- Actualizar el conocimiento sobre orientación educativa y tomar conciencia sobre la necesidad de construir un plan de formación y,
- Elaborar el propio plan de orientación a partir de la reflexión conjunta, el conocimiento y el compromiso con las necesidades de todo el alumnado y con los otros agentes referentes de inclusión educativa.

La propuesta se incardina en el quehacer docente vinculado al Plan de Acción Tutorial (PAT). Se entiende la orientación académica como el eje que debe posibilitar que cada alumno obtenga los mejores resultados académicos de acuerdo con sus aptitudes y pueda gestionar un recorrido formativo con eficacia y autonomía. Además, tiene que promover y favorecer la implicación para la continuidad formativa, prevenir el abandono y favorecer la motivación para la formación a lo largo de su vida. Y la orientación profesional como aquella que tiene que ayudar a las personas a tomar decisiones sobre sus estudios y su formación, gestionando su desarrollo profesional. Recoge el proceso mediante el cual el alumno concreta un recorrido formativo y experimental que le llevará a un objetivo profesional a medio plazo. El proceso tiene que potenciar la madurez profesional y la elección de un recorrido de acuerdo con las capacidades del alumno y sus aspiraciones.

En el caso de la comunidad de Madrid, la orientación educativa y profesional de las personas, independientemente de su edad, se basa en un proceso continuo y sistemático de ayuda, cuyo objetivo es potenciar su desarrollo educativo, personal y profesional en consonancia con la educación entendida como un proceso formativo continuo a lo largo de la vida. Su actuación se rige a partir de la Programación General Anual (PGA) del centro, prestando especial atención a las Instrucciones de 19 de julio del 2022, de la Dirección General de Educación Secundaria, Formación profesional y

Régimen Especial, sobre la organización y funcionamiento de los centros de educación de personas adultas, en régimen presencial, semipresencial y a distancia, para el curso académico 2022/2023 de la comunidad.

Al programar las actuaciones, se han tenido en cuenta tres tipos de factores condicionantes: legislativos, contextuales y teóricos. En primer lugar, tal y como establece la LOE en su artículo 1, la orientación educativa y profesional debe ser flexible para adecuar la educación a la diversidad del alumnado. En segundo lugar, a partir del contexto -en este caso el CEPA es comarcal- y por ello se han de considerar las peculiaridades de organización, espacios, profesorado y alumnado. Finalmente, en cuanto al marco teórico que organizará la actuación orientadora, a partir del modelo psicopedagógico fundamentado en los principios de integración, prevención, desarrollo, continuidad, atención a la diversidad, intervención dirigida a grupos y flexibilidad.

Se pretende dar el apoyo técnico necesario para “ofrecer a las personas mayores de dieciocho años la posibilidad de adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para su desarrollo personal y profesional”, en cumplimiento del artículo 66 de la LOE. Para hacer esto posible, se plantean los siguientes objetivos:

- Favorecer que la orientación forme parte esencial de la actividad educativa.
- Apoyar la atención a la diversidad consolidando la personalización del proceso educativo y reforzando el desarrollo de competencias.
- Ofrecer una vía de apoyo y asesoramiento técnico a alumnos, profesorado y, en su caso, familias.
- Realizar el seguimiento y, en su caso, evaluación psicopedagógica del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo (ACNEAE) matriculado en el centro.
- Apoyar la acción tutorial generando los materiales que demande el profesorado para ello y coordinando las intervenciones externas que se ofrezcan en la zona.
- Realizar la correspondiente orientación académica y profesional del alumnado de todas las enseñanzas.
- Contribuir a mejorar el ajuste entre la oferta del centro y las necesidades de nuestro alumnado.
- Continuar aumentando la dotación material de departamento.
- Planificar un calendario de coordinaciones trimestrales con Servicios Sociales

La orientación debe avanzar en relación con los tres ámbitos clave: apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje, apoyo a la acción tutorial y a la orientación académica y profesional.

1) **Ámbito de apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje:** progresar en la idea de la enseñanza personalizada para todos los alumnos, asesorar y colaborar en la revisión de los documentos del centro, especialmente el PAT y Plan Digital de Centro (PDC). Así como apoyar técnicamente al profesorado en la atención a los ACNEAE, realizar un seguimiento individualizado de los ACNEAE, generar un censo interno y gestionar, junto con la Jefatura de Estudios, el traspaso de la información derivada a los equipos docentes, según lo indicado en el Plan de Atención a la Diversidad (PAD) del centro. Y, atender las demandas de evaluación psicopedagógica, partiendo del protocolo pendiente del curso anterior, realizar acciones conjuntas y coordinaciones con organismos externos de diversa índole de cada a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, promover y participar en acciones de formación e innovación entre los distintos miembros de la comunidad educativa, especialmente en lo referente al uso eficaz y seguro de las tecnologías digitales entre nuestro alumnado y, contribuir a actualizar la web del CEPA como herramienta de bienvenida accesible

2) **Ámbito de apoyo a la acción tutorial:** favorecer la integración y participación del alumnado en el centro, colaborar con el profesorado tutor en el seguimiento y acompañamiento de los alumnos, favorecer y participar en los procesos de acogida del alumnado al centro en los diferentes momentos del curso en que pueda producirse la incorporación con especial atención a ACNEAE, asesorar sobre medidas y actividades preventivas de conflictos o problemas en los procesos de aprendizaje personales, contribuir a un adecuado clima en el centro, mediando en conflictos si fuera necesario, favorecer la competencia clave de aprender a aprender mejorando las técnicas de trabajo intelectual y, favorecer el enfoque preventivo desde la educación emocional.

3) **Ámbito de orientación académica y profesional:** formular propuestas para actualizar la orientación académica y profesional, realizar el seguimiento de las trayectorias formativas y alternativas del alumnado, con especial atención a los ACNEAE, grupo de iniciales y grupos de español, fomentar el autoconocimiento, el hábito de reflexión y el desarrollo de habilidades de toma de decisiones, contribuir al desarrollo de la madurez vocacional del alumnado y, coordinarse con otros centros y entidades formativas para promover y facilitar la formación continua del alumnado.

Asimismo, el actual decreto 23/2023 por el que se regula la atención educativa a las diferencias individuales del alumnado en la Comunidad de Madrid exige la labor de coordinación docente y la figura del orientador como profesional que acompaña en estos procesos educativos para dar la respuesta adecuada en cada caso. Elemento de reflexión para las escuelas de personas adultas ya que implicará que personas especializadas en los procesos de acompañamiento de personas adultas entren a trabajar en los centros para acompañar la andadura de formación académica y profesional de sus participantes.

## Sugerencias de mejora

Los servicios de orientación pueden desempeñar un papel importante a la hora de animar a las personas adultas a participar en la educación y la formación. La orientación debe estar integrada en el propio sistema facilitando el trabajo de la persona: ayudando a establecer objetivos de aprendizaje, avanzar en la búsqueda de opciones de educación y formación adecuada y trazar un itinerario para alcanzar los objetivos educativos y profesionales establecidos (Eurydice, 2021; UNESCO UIL, 2022). Además, la prestación de servicios de orientación también puede contribuir a otros objetivos de las políticas públicas, como la inclusión social y la integración económica de individuos y grupos, lo cual reduce así los niveles de desempleo y aumenta la productividad y el desarrollo en general (ELGPN, 2015). De todo lo comentado hasta este punto, surgen las siguientes recomendaciones:

- 1.- Regular el acceso de profesionales vinculados a la orientación en las escuelas de personas adultas. Plazas específicas y perfil especializado. Estabilizar las plantillas.
- 2.- Coordinación entre los servicios del territorio. Crear una red formal. En la actualidad, hay falta de estructura y recursos. Coordinación, también, entre los profesionales del centro.
- 3.- Apoyo directo de ciertos servicios, sobre todo, para el asesoramiento psicopedagógico. Faltan recursos educativos específicos para la diversidad del colectivo.
- 4.- Formación específica (atendiendo a la edad y especificidad de los colectivos) para los profesionales de la orientación, a partir de máster y títulos propios. Oferta inicial desde las universidades y continua desde los departamentos adscritos a las escuelas de personas adultas.
- 5.- Revisión de las normativas que regulan la educación de personas adultas en los centros destinados para esta labor. Regular la certificación de su formación permanente, a partir de reestructurar el modelo de las escuelas de estas personas.
- 6.- Se debe, específicamente, regular la orientación en las escuelas de personas adultas desde el propio estado y a partir de una normativa común cada comunidad autónoma atender a la casuística territorial. Es necesario un mínimo común. Crear un organigrama que responda a las necesidades sociales.
- 7.- Tiene que haber un diálogo mínimo entre educación, cultura, trabajo y juventud para analizar las posibilidades de los centros de personas adultas. Crear proyectos de base territorial.
- 8.- Sería relevante realizar un estudio más detallado de la cantidad de orientadores que hay en cada comunidad autónoma con dedicación única en los centros de personas adultas, las funciones que desarrolla, el modelo organizativo de la orientación que siguen los diferentes territorios, etc.

9.- Avanzar hacia una implantación de la orientación en las escuelas de personas adultas, considerando los ritmos diferentes y los roles y funciones vinculadas con las características de los centros, la población atendida, así como el perfil del orientador o la conexión con los agentes orientadores del territorio.

Para finalizar y resumir, es importante que el profesional que realiza tareas de orientación dedique toda su jornada lectiva a este cometido, con el objetivo de contribuir al desarrollo de la orientación educativa y profesional del alumnado, especialmente en lo que concierne a los cambios de etapa y la elección entre las distintas opciones académicas, formativas y profesionales, para lo que mantendrá una estrecha relación con el resto de servicios especializados de orientación, desarrollando las siguientes funciones de carácter general. A partir de:

- Contribuir a la adaptación de las necesidades curriculares y la actividad educativa atendiendo a las características de las personas adultas.
- Recoger información de los estudiantes al inicio. Entrevistas iniciales para adecuar la intervención posterior.
- Formular propuestas al equipo directivo y al claustro en la elaboración, desarrollo y revisión del Plan de Orientación Educativa y Profesional, así como en sus concreciones en la programación general anual.
- Apoyar técnicamente al profesorado en la atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo.
- Realizar asesoramiento psicopedagógico en la planificación, desarrollo y evaluación de actuaciones que den respuesta a las necesidades educativas de todo el alumnado.
- Atender las demandas de los equipos docentes y realizar la evaluación psicopedagógica del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo.
- Participar en el seguimiento educativo del alumnado, especialmente en lo que concierne a la elección entre las distintas opciones académicas, formativas y profesionales.
- Colaborar con la Jefatura de Estudios en la organización de la información sobre el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y participar en su traspaso a los equipos docentes.
- Colaborar con los tutores en la integración, seguimiento y acompañamiento del alumnado en los centros educativos.
- Favorecer y participar en los procesos de acogida de todo el alumnado -en el grupo y en el centro- y en especial del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo.
- Realizar seguimiento del alumnado para detectar necesidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Así como realizar acciones conjuntas con las instituciones, organismos y entidades que incidan en el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado, con el fin de mejorar la calidad de las intervenciones.

- Coordinarse con otros centros y entidades de formación para promover y facilitar la formación continua del alumnado.
- Promover y participar en las acciones de formación ya sean formales, no formales e informales, innovación y experimentación en el ámbito educativo relacionadas con sus funciones.
- Cualquier otra que le sea encomendada por el equipo directivo del centro que esté relacionada con su puesto.
- Fomentar actitudes participativas ofreciendo responsabilidad de comunidad y justicia social.
- Recoger datos para conocer adecuadamente al alumnado y el ambiente del grupo.
- Informar y asesorar de las posibilidades académico-profesional y culturales.
- Contribuir a la mejora de la autoestima a través del conocimiento de sí mismo.
- Evaluar las acciones que se realizan y velar por la calidad de la orientación en este ámbito.

# LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD SITUACIÓN Y PROSPECTIVA

Autoría: Antonio Pantoja Vallejo (coord.), Ana María López Medialdea, Cristina Núñez Del Río, Henar Pérez Herrero, Joaquín Lorenzo Burguera, Mercedes Torrado Fonseca, José Ramiro Martís Florez

## Presentación

La puesta en marcha del Espacio Europeo de la Educación Superior (EEES) y los créditos ECTS propició un nuevo escenario que puso el foco en el aprendizaje del estudiante y las funciones tutoriales de los docentes. Este hecho, hizo presagiar que se organizarían en todas las universidades sistemas de orientación que promoverían la universalidad, la diversidad, la multiculturalidad y la movilidad universitaria, en respuesta a las necesidades del estudiante y de las demandas de la sociedad. Más de dos décadas después, el panorama no es ni mucho menos como se podía esperar de aquellas primeras Declaraciones derivadas de lo que se denominó Convergencia Europea. Lo cierto es que en la actualidad se encuentran implementados, con mejor o peor tino, Planes de Acción Tutorial (PAT) o Planes de Orientación y Acción Tutorial (POAT) en casi todas las universidades, y algunos esbozos de servicios de orientación o propuestas similares, que en muy pocos casos han conseguido calar en la comunidad universitaria y en otros se han centrado en acciones puntuales alejadas de una concepción moderna de orientación inclusiva y comprensiva.

## Destinatarios

Son varios los antecedentes que inciden en señalar que el estudiante es el destinatario-beneficiario de las acciones de orientación universitaria. El primer antecedente lo encontramos en los comunicados del EEES a partir de Londres 2007 donde se menciona explícitamente la importancia de velar por la equidad e igualdad en el acceso y finalización de los estudios en la denominada “dimensión social”. Además, señala la necesidad de acompañar

La orientación en la universidad debe tener un componente profesional, mediante personal especializado, y a la vez vertebrarse en acciones colaborativas recogidas en los Planes de Orientación y Acción Tutorial (POAT)

y orientar a los y las estudiantes a lo largo de toda su trayectoria universitaria en aras de disminuir el abandono universitario y garantizar una trayectoria de éxito en la universidad. En el art. 14.2 del RD 1393/2007, se encomienda a las universidades la tarea de articular sistemas accesibles de información y procedimientos de acogida y orientación de los estudiantes de nuevo ingreso y añade que estos sistemas y

procedimientos deberán incluir al estudiantado con necesidades educativas específicas. Otro antecedente importante en nuestro contexto es la aprobación del Estatuto del Estudiante Universitario (Real Decreto 1791/2010 – BOE número 318 de 31/12/2010), marcando un antes y un después en el reconocimiento de los derechos del estudiante a recibir información y orientación académica y profesional, así como los principios generales vinculados con la tutoría (titulación y asignatura).

Asimismo, los criterios y directrices para el Aseguramiento de la Calidad en el EEES recogen como una dimensión de calidad, la evaluación de los apoyos y servicios al estudiante. En su última versión del 2015, los estándares establecidos ponen como eje central al estudiante en el proceso de enseñanza y aprendizaje y es en el Criterio 1.4 (admisión, evolución, reconocimiento y certificación de los estudiantes) donde se hace referencia a la responsabilidad social (RSU) de las instituciones universitarias de proporcionar a sus estudiantes las condiciones y los apoyos necesarios en todas las fases de su ciclo de vida.

### Datos relevantes

La orientación educativa en la universidad es una realidad y las instituciones de Educación Superior impulsan la planificación y puesta en marcha de programas y acciones concretas que los integran en los sistemas de calidad de las titulaciones impartidas. Aun así, y tras una evolución precisamente no uniforme, y casi veinticinco años después de la Declaración de Bolonia (1999), y a pesar de existir un consenso común para reconocer la orientación universitaria como factor de calidad y eficiencia de las Universidades, así como de una legislación que recoge de manera explícita el derecho del estudiante a recibir orientación y tutoría personalizada (Ley Orgánica 6/2001 de universidades (BOE 24/12/2001) artículo 46 y Estatuto del estudiante universitario (RD 1791/2010) en su artículo 8e) se echa en falta su atención específica en el reciente informe *Datos y cifras del Sistema Universitario Español* (Ministerio de Universidades, 2022). Ningún capítulo concreto analiza dimensiones específicas de la orientación educativa, ni de la atención a la diversidad, ni de los servicios/programas que las universidades han ido creando para responder a la demanda creciente en materia de orientación.

La búsqueda de datos relevantes sobre la situación actual de tal práctica en el contexto universitario español, resultado del modelo pedagógico promulgado a través del EEES, conduce a trabajos de referencia para describir prácticas desarrolladas a nivel de centro. Así ocurre con la revisión realizada por Sánchez García (2010) sobre los sistemas de orientación en España, donde se ponía de manifiesto que, a pesar de que la mayor parte de las universidades contaba con algún mecanismo de orientación tutorial, los modelos adoptados estaban determinados en gran medida por las particularidades de cada universidad y la importancia atribuida a la orientación de sus estudiantes, situación que se ha mantenido en el tiempo hasta la fecha.

La red SIOU (<https://www.um.es/web/siou/inicio>), nacida a principios del siglo XX, realiza anualmente encuentros en los que profesionales de los servicios de información y orientación de muchas de las universidades españolas trabajan colaborativamente para encontrar soluciones frente a las necesidades comunes que manifiestan los estudiantes, incluso con opción de compartir recursos. Cuenta con un repositorio de buenas prácticas e impulsa el trabajo acerca de los retos actuales: nuevas formas de comunicación, diversidad, salud mental, por destacar las temáticas de los últimos encuentros.

Lo cierto es que, a pesar de un desarrollo generalizado de sistemas de orientación y tutoría en la Universidad, y una consolidación cada vez mayor, la práctica de la orientación universitaria continúa sin una visibilidad de conjunto por parte de las autoridades académicas en los diferentes informes de impacto sobre las evaluaciones que se realizan de manera periódica del contexto universitario. Tal vez se precise para ello, como se recoge en las actas del Congreso sobre Orientación y Calidad educativa universitaria (2018), de una mayor coordinación y definición de los servicios de orientación, así como la implantación de sistemas colaborativos de orientación educativa entre los distintos servicios de orientación, niveles educativos y profesionales de la orientación, o de indicadores comunes que permitan valorar la eficacia de los servicios y su impacto. En esta línea Harrison et al. (2022) en su documento *Towards European standards for monitoring and evaluation of lifelong guidance systems and service* sostiene que no hay un acuerdo sobre cuáles son los resultados relevantes de las intervenciones orientadoras.

#### Estado de la cuestión. Identificación y focalización del tema. Normativa

El diseño, desarrollo y actividades a desempeñar por los servicios de orientación en las universidades españolas han estado recogidos en la normativa (Ley Orgánica 11/1983, de Reforma Universitaria – LRU; Ley Orgánica 6/2001, de Universidades – LOU; y la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades – LOMLOU) establecida en cada momento. En el momento presente, la orientación educativa en la universidad española se encuentra regulada por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU). En estos contextos normativos, la acción orientadora en las enseñanzas universitarias ha sido promovida por los Institutos de Ciencias de la Educación (ICE) y los Centros de Orientación, Información y Empleo (COIE). Algunas de estas instancias y denominaciones siguen hoy vigentes.

En la actualidad, la orientación educativa en las enseñanzas universitarias está regulada, merced a la autonomía universitaria, por cada una de ellas, siempre conforme a lo establecido por sus respectivos Estatutos. En estos se recoge, en un amplio espectro de contextos, situaciones y normativas, todo un catálogo de denominaciones con las que se identifica a los institutos y servicios responsables de la intervención orientadora, vinculados a diferentes instancias y vicerrectorados.

Este ha sido, secularmente, el estado de la cuestión hasta tiempos bien recientes. En las últimas tres décadas, al calor del proceso de armonización de la universidad española con el EEES, los estatutos han ido incorporando, con inequívoca voluntad de implantación real, estrategias activas y programas de orientación educativa en las enseñanzas universitarias. Entre esas iniciativas, es preciso reseñar los PAT y la aprobación del Estatuto del Estudiante. Aquellos, diseñan las estrategias orientadoras a desarrollar, y este establece los derechos y deberes del alumnado, entre los que destacan las dimensiones relacionadas con la orientación personal, académica y profesional.

A pesar de lo reseñado, la orientación educativa en las universidades ha quedado limitada, con demasiada frecuencia, a recoger en forma de guías, algunos de los aspectos y oferta de servicios al alumnado desde una perspectiva de servicio y no por programas, destacando algunos elementos: acceso, matrícula, itinerarios formativos, becas, transporte, movilidad, alojamiento, asociacionismo, etc.

En las últimas memorias de título, especialmente en los grados, se han ido introduciendo iniciativas, trasladadas a las guías docentes, para que, desde el aula, se incorporen estrategias de asesoramiento al alumnado en las dimensiones personal, académico y profesional, enfocadas hacia una perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida.

Con respecto a la normativa vigente, la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), recientemente aprobada, indica en materia de orientación educativa del alumnado, en el Título XII, “Del estudiantado”, art. 84, en relación con sus derechos indica que tiene derecho “Al asesoramiento, orientación y asistencia por parte del profesorado, en los términos dispuestos por la normativa universitaria” y “A la orientación e información por la universidad respecto de las actividades de esta que le afecten”.

El marco normativo anterior y la autonomía que la Constitución confiere a las universidades se refleja en los Estatutos de cada una de las Universidades en los que se concretan los diferentes aspectos y se especifica la estructura organizativa y los elementos que la articulan, así como las funciones que asumen.

El Estatuto del Estudiante Universitario (Real Decreto 1791/2010) establece los derechos y deberes del alumnado, y concreta que éste tiene derecho “A la información y orientación vocacional, académica y profesional, así como al asesoramiento por las universidades sobre las actividades que les afecten, y su transición al mundo laboral”. Además, sobre los Servicios de Atención al Estudiante, se indica que cada universidad podrá dotarse de unidades para desarrollar sus funciones conectadas con los sistemas de acción tutorial, la formación de tutores y el conjunto de programas y servicios de la universidad que podrán ofrecer información y orientación en: elección de estudios; metodologías de trabajo y formación en estrategias de aprendizaje para mejorar el rendimiento académico y el desarrollo personal y social; itinerarios formativos, salidas profesionales y diseño del proyecto profesional; estudios universitarios y actividades de

formación a lo largo de la vida; becas y ayudas al estudio; asesoramiento psicológico y en materia de salud; igualdad de trato entre mujeres y hombres; etc.

De lo recogido en la legislación vigente se colige que la orientación educativa en la universidad española tiene claramente identificado el objeto y destinatarios de la intervención orientadora: el alumnado. Pero es mucho más difusa la estructura organizativa de la que se dota cada universidad, y el desarrollo de los servicios y programas de intervención orientadora resulta muy diverso y heterogéneo.

### Agentes implicados

Las universidades incluyen el proceso o servicio de orientación y acción tutorial al estudiantado a nivel individual, grupal e institucional. Los dos primeros niveles se despliegan en los PAT de los Centros y el tercero mediante otros servicios especializados que se ofrecen desde el vicerrectorado con competencias en estudiantes, para que sean capaces de definir y desarrollar su propio proyecto de vida en las dimensiones académico, profesional, y personal y social. El servicio de orientación tiene tres etapas, la primera se inicia antes del ingreso en la Universidad (etapa preuniversitaria); la segunda durante los estudios universitarios (etapa universitaria) y la última, en su transición a otros niveles educativos superiores, o en sus procesos de inserción sociolaboral (etapa post-universitaria).

Una primera aproximación al análisis de los servicios de orientación en las universidades españolas evidencia la presencia de servicios/centros de atención al estudiantado centralizados y, además, PAT coordinados por los centros para cada una de las titulaciones. El despliegue de los PAT contempla una diversidad de modalidades de apoyo y asesoramiento, desde tutorías individualizadas a grupales con diferentes agentes implicados, es decir, profesorado-tutor, estudiantes mentores y técnicos especializados. Se desconoce si estas acciones institucionales son de utilidad y si realmente responden a las necesidades de orientación de los estudiantes. No hay evidencias de la evaluación de estas acciones que pudieran valorar su eficacia, efectividad e impacto en aras de un mayor asesoramiento y acompañamiento del estudio en todo su tránsito en la universidad.

### Buenas prácticas

Se pueden considerar buenas prácticas, aquellas actuaciones del orientador que favorecen en las personas una actitud de innovación y cambio que les conduzca a la autorrealización personal. Es deseable que estas acciones no queden en la individualidad y se transfieran a otros profesionales, situaciones o contextos concretos, lo que conllevaría una mayor colaboración entre profesionales de la orientación para un enriquecimiento mutuo.

En el ámbito universitario, debido a las especiales características en el grado de especialización de docentes y alumnado, tales actuaciones confieren unos matices

diferenciadores de otras etapas educativa. Las buenas prácticas en la universidad van unidas de manera intrínseca a la calidad del proceso formativo y a su vinculación con el mercado laboral. De esta forma, encontramos el buen hacer del orientador en las tres grandes dimensiones de la orientación:

- **Personal**, con la finalidad de que el estudiante,
  - se conozca a sí mismo de manera realista,
  - sea consciente de sus propios límites y posibilidades, objetivos, metas y proyectos de vida y,
  - sepa cómo decidir de forma autónoma y responsable, teniendo en cuenta el marco de su identidad.
- **Académica**, para que el estudiante,
  - sepa aprender a aprender,
  - desarrolle expectativas académicas apropiadas,
  - defina una ruta académica realista y sólida (por ejemplo, eligiendo rutas opcionales o contenidos de estudios relevantes),
  - comprenda el significado de las evaluaciones y feedback que recibe de sus profesores y cómo hacer un buen uso de esta información,
  - mantenga la motivación y la resiliencia,
  - reflexione sobre sus experiencias y habilidades y,
  - sepa utilizar las estrategias y técnicas de aprendizaje, y las capacidades (organización, iniciativa, responsabilidad, cooperación, comunicación, decisión, resiliencia, etc.) necesarias para el éxito en los estudios.
- **Profesional**, para que el estudiante disponga de recursos y competencias que mejoren su empleabilidad y el proceso de transición al ámbito laboral,
  - conociendo el perfil funcional de las actividades profesionales a las que puede/debe aspirar,
  - consciente de sus propias habilidades para lograr sus objetivos y del esfuerzo, acciones y planificación necesarias (estudio, tareas académicas y opciones, etc.) con el fin de mantener las expectativas apropiadas,
  - participando en las actividades sobre orientación profesional que le permitirán mejorar su empleabilidad,
  - diseñando su perfil profesional a partir del conocimiento de las competencias profesionales,

- definiendo su proyecto vital profesional y plan de gestión de la carrera,
- accediendo a las dimensiones profesionales y participando en actividades provenientes de profesionales en ejercicio: foros, encuentros, acciones en clase, ferias de empleo, jornadas, programas y planes de orientación profesional,
- identificando/conociendo las competencias profesionales que favorecerán el logro de sus objetivos
- disponiendo de estrategias, recursos y acciones que le permitan la adquisición de competencias transversales, digitales y emprendedoras y,
- diseñando, gestionando y participando en propuestas de proyectos basados en retos, en metodologías ágiles y activas que propicien la adecuación a la dimensión de profesionalización emergente.

Estas actuaciones del orientador y/o del tutor desde los tres principios anteriores son las que otorgan un carácter peculiar a su buen hacer, trasladados desde su forma de ser y actuar. El sentido comprensivo de las mismas conllevaría (Pantoja y Campoy, 2009):

- Atención a todo el alumnado sin hacer distinciones de ningún tipo.
- Orientación continua y sistemática a lo largo de todo el proceso educativo.
- Enfoque interdisciplinar con implicación de todos los miembros de la comunidad educativa.
- Atención a todas las necesidades del alumno –de personalidad, afectivas, intelectuales, etc.– y abarcar todas las dimensiones de su desarrollo.
- Orientación comprensiva con las diferencias individuales.

A modo de resumen, un conocimiento especializado en las dimensiones de intervención (académica, profesional y personal), unidos a la competencia interpersonal y de relación con el entorno profesional para el que debe estar formado el estudiantado, conforman dimensiones fundamentales en una buena práctica de la orientación. De igual forma, pero en otra esfera, se sitúan las buenas prácticas institucionales, que hacen referencia al desarrollo de una práctica orientadora regulada y sistematizada, reflejada en la planificación comprensiva de las acciones, la colaboración real de todos los estamentos implicados, un sistema de formación eficaz y un mayor reconocimiento institucional (Martín et al., 2020). En cualquier caso, no se debe olvidar que lo que pretende una orientación de calidad es dotar al estudiante de las competencias que le permitan cuestionarse los logros conseguidos, sentirse integrado en su entorno personal y estar en disposición de encontrar el empleo que le permita su autorrealización personal, que se citaba al principio de este apartado.

## Sugerencias de mejora

A grandes rasgos, se puede afirmar que la orientación en las universidades no ha tenido la consideración que cabía esperar dadas las expectativas que se desprendieron del proceso derivado de la implantación del EEES. Ni su desarrollo ha obedecido a las necesidades de un alumnado cada vez más desanimado, dubitativo y apático ante la complejidad de los estudios y las demandas del mercado laboral. Por estos motivos, las principales mejoras que de manera urgente deberían acometerse en las universidades pasan por:

Un conocimiento especializado en las dimensiones de intervención (académica, profesional y personal), unidos a la competencia interpersonal y de relación con el entorno profesional para el que deben estar formados, conforman aspectos fundamentales en una buena práctica de la orientación

- Implementar de forma obligatoria sistemas de orientación integrados en la propia estructura orgánica de las instituciones.
- Basar la orientación educativa universitaria en personal especializado.
- Mejorar la formación tutorial de los docentes.
- Desarrollar Planes de Orientación y Acción Tutorial (POAT) que lleguen a todas las titulaciones y materias curriculares.

# LA ORIENTACIÓN A COLECTIVOS DESDE LAS ADMINISTRACIONES REGIONALES Y LOCALES ONGS Y FUNDACIONES

Autoría: Beatriz Malik (coord.), Susana Lucas, Alejandra Cortés, Assumpta Aneas

## Presentación

Las administraciones públicas ofrecen diversos servicios de orientación dirigidos a la ciudadanía a lo largo de la vida. Estos servicios están destinados a proporcionar información, asesoramiento y apoyo en asuntos legales, laborales, educativos, sociales y de salud, entre otros. Por otro lado, son diversas las ONGs y Fundaciones que prestan estos servicios a colectivos específicos. En general, las administraciones públicas subcontratan<sup>3</sup> alguna de estas ONGs para proporcionar los servicios de orientación, aunque en algunas ocasiones cuentan con personal propio (técnicos de orientación). Los servicios de orientación suelen estar disponibles a través de servicios sociales, los centros de empleo, los centros educativos, las oficinas de atención al ciudadano y otros organismos públicos a nivel local, regional y nacional. Cuando se proporcionan directamente por la entidad ONG o Fundación, se realiza en sus propias sedes. En este capítulo, se pretende dar un panorama general de la orientación facilitada en este sector. Se incluye también la orientación en las Escuelas de Segunda Oportunidad (E2O), que están a medio camino entre el tercer sector y la educación formal<sup>4</sup>.

Por la diversidad de entidades que ofrecen orientación a colectivos específicos en el ámbito comunitario, no se incluyen iniciativas ni actuaciones de ninguna de ellas en concreto, sino que se abordan de forma generalizada, aportando datos del Tercer Sector y de las E2O.

## Destinatarios

Estos servicios suelen centrarse en colectivos y personas que se encuentran en situaciones o circunstancias especiales, por ejemplo: migrantes, personas con alguna discapacidad, desempleados de larga duración (en colaboración con los servicios de empleo), mujeres mayores de 45 años, alumnado en escuelas de segunda oportunidad, personas sin hogar, personas drogodependientes, etc. Algunos pueden dirigirse a toda la ciudadanía, si bien estos suelen ser más de información que de orientación propiamente dicha.

---

<sup>3</sup> A través de licitaciones de contratos públicos, conciertos o a través de subvenciones.

<sup>4</sup> Con la nueva Ley de Formación Profesional entrarán a formar parte de esta modalidad. Actualmente desde las E2O se ofrece Formación Profesional Básica y Ciclos Formativos de Grado Medio, además de formación no reglada.

## Datos relevantes

Según los resultados de la encuesta remitida a las entidades del Tercer Sector (Plataforma de ONG de Acción Social, 2023), los servicios más frecuentes de estas entidades son la información y orientación sobre recursos e intermediación (31,5%), la formación y educación (30%) y la intervención psicosocial (29,6%). Otros servicios frecuentes son la intervención socioeducativa (21,4%), las actividades de ocio y tiempo libre (17,9%), el asesoramiento y orientación jurídico, laboral, etc. (17,5%) y acompañamiento social (14,8%). La dedicación específica a servicios de orientación depende de cada entidad.

Con respecto a las Escuelas de Segunda Oportunidad, puede considerarse que estas tienen una dimensión orientadora (Mañé y Mestres, 2020), y cuentan con personal especializado en orientación. Su finalidad es atender a personas de entre 15 y 29 años que han tenido dificultades en su recorrido académico ordinario, abandonando el Sistema Educativo formal y continúan teniéndolas para obtener una cualificación. Las cifras de «fracaso escolar» en España se sitúan en torno al 20% (jóvenes entre 16 y 19 años que no finalizan la Educación Secundaria Obligatoria – no obtienen el graduado en ESO) y un 17.3% (en 2019) de abandono escolar prematuro de las enseñanzas postobligatorias. En las E20 se pretende hacer frente a esta situación, a través del retorno al Sistema Educativo con distintos itinerarios formativos, o bien la preparación para la inserción laboral cualificada.

## Estado de la cuestión. Identificación y focalización del tema. Normativa

La orientación que se presta desde las entidades sociales y la administración pública es muy variada y las dimensiones específicas dependen de las personas usuarias y/o colectivos destinatarios.

Van desde la formación en habilidades básicas para lograr la autonomía personal, habilidades sociales y/o competencias de empleabilidad; acompañamiento para realizar distintos trámites; orientación familiar (se aborda en el capítulo específico sobre este tema); hasta la orientación para el empleo, la cual se aborda en el capítulo específico para este tema, aunque desde la perspectiva de los Servicios Públicos de Empleo, y el emprendimiento. Algunas entidades también tienen iniciativas relacionadas con la orientación educativa para prevenir el abandono temprano y el fracaso escolar (los servicios regulados y formales se abordan en el capítulo específico para el ámbito educativo), centrándose, por ejemplo, en fomentar el vínculo entre la escuela, la familia y la comunidad. Por otro lado, se prestan servicios de orientación relacionados con la salud mental, con la prevención de ludopatías o de drogodependencias, o con la búsqueda de vivienda.

En España, la participación de la sociedad civil se ha llevado a cabo a través del Consejo Estatal de ONG de Acción Social, creado en 1999 y regulado por el Real Decreto 235/2005, de 4 de marzo. Se trata de un órgano colegiado de naturaleza interinstitucional de carácter consultivo, concebido como ámbito de encuentro, diálogo, participación y asesoramiento en las políticas públicas de servicios sociales. Este

Consejo Estatal de Organizaciones no Gubernamentales de Acción Social tiene como finalidad primordial la participación y colaboración del movimiento asociativo en el desarrollo de las políticas de bienestar social enmarcadas en el ámbito de competencias atribuidas al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Se fomenta así la colaboración entre el sector público y el privado, articulando un sistema de participación en el diagnóstico de necesidades y en el establecimiento de prioridades, que facilite la cooperación en el desarrollo de objetivos, impulsando estrategias que se hayan demostrado operativas para incrementar y hacer más eficaces las políticas de acción social, especialmente las dirigidas a los sectores más vulnerables, dando cobertura a la solidaridad ciudadana, así como a la aparición de nuevas alternativas como respuesta a nuevas necesidades.

No obstante, a pesar de los avances que se han producido en el seno de este órgano, resulta necesario avanzar hacia un sistema de diálogo y participación permanente mediante la creación de un mecanismo concreto de interlocución entre la Administración General del Estado y las entidades del Tercer Sector de Acción Social y que se ha articulado por medio de una Comisión para el diálogo civil.

- Normativa relativa al Tercer Sector y las ONGs de Acción Social

MPRCI. (2019). Orden PCI/169/2019, de 22 de febrero, por la que se crea el Consejo de Desarrollo Sostenible. BOE, nº 47, 23/02/2019.

MPRCI. (2021). Real Decreto 821/2021, de 28 de septiembre, por el que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la realización de actividades de interés general consideradas de interés social, correspondientes a la Secretaría de Estado de Derechos Sociales. BOE, nº 236, de 2/10/2021.

MPRCMD. (2021). Real Decreto 369/2021, de 25 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, por el que se reordena la Organización Nacional de Ciegos Españoles; el Real Decreto 415/1996, de 1 de marzo, por el que se establecen las normas de ordenación de la Cruz Roja Española; el Real Decreto 177/2004, de 30 de enero, por el que se determina la composición, funcionamiento y funciones de la Comisión de protección patrimonial de las personas con discapacidad; el Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad; y el Real Decreto 774/2017, de 28 de julio, por el que se regula la Comisión para el Diálogo Civil con la Plataforma del Tercer Sector. BOE, nº 125, 26/05/ 2021.

MSSSI. (2013). Resolución de 28 de enero de 2013, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se crea la Comisión para el Diálogo Civil con la Plataforma del Tercer Sector. BOE, nº 28, 1/02/2013

MTAS. (2005). Real Decreto 235 /2005, de 4 de marzo, por el que se regula el Consejo Estatal de Organizaciones no Gubernamentales de Acción Social. BOE, nº 66 de 18/03/2005.

MTAS. (1999). Real Decreto 1910/1999, de 17 de diciembre, por el que se crea el Consejo Estatal de Organizaciones No Gubernamentales de Acción Social. BOE, nº 10 de 12/01/2000.

MPRCI. (2021). Real Decreto 821/2021, de 28 de septiembre, por el que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la realización de actividades de interés general consideradas de interés social, correspondientes a la Secretaría de Estado de Derechos Sociales. BOE, nº 236, de 2/10/2021.

- Normativa de las E2O:

Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social. BOE nº 180, de 29/07/2015.

Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. BOE nº 174, de 22/07/2023. Artículo 206. Centros de segunda oportunidad en el Sistema de Formación Profesional.

### Agentes implicados

Hay una gran diversidad de profesionales implicados en la orientación en este sector. En general, si el puesto ocupado es de técnico de orientación, la formación previa es en Pedagogía, Psicología, Psicopedagogía, aunque hay muchas personas con otras titulaciones que han realizado algún curso relacionado con Orientación, incluso másteres (si bien estos no se exigen para el puesto de trabajo, los realizan por ampliar y mejorar su formación). También hay profesionales sin titulación universitaria, con algún curso específico en orientación (aunque no siempre).

En un estudio realizado por la Fundación Ferrer i Guàrdia (Mañé y Mestres, 2020), sobre el perfil de los y las orientadoras que trabajan en las Escuelas de Segunda Oportunidad, señalan que el 89% tienen titulación universitaria (grado o licenciatura), relacionada con el ámbito social, trabajo y pedagogía, psicología, y el 11% restante que no posee estudios universitarios tienen principalmente formación profesional de grado superior.

En otras entidades, existe igualmente una gran variedad de titulaciones. También hay otros profesionales: educadores sociales, mediadores sociales que desempeñan labores relacionadas con la orientación, o bien trabajan en estrecha colaboración con los equipos de orientación externos en educación primaria y los departamentos de orientación en educación secundaria (en las comunidades autónomas que los hay, o bien unidades de orientación).

No existe una formación específica en orientación en este sector. Existen diversos cursos de posgrado relacionados con distintos ámbitos del Tercer Sector.

### Buenas prácticas y sugerencias de mejora

Son numerosas las experiencias positivas en orientación en este sector. En cada entidad se pueden encontrar buenas prácticas de acompañamiento y orientación a las personas destinatarias.

Se destaca una iniciativa que parece una buena práctica institucional: El concierto de la orientación laboral especializada *Servei d'Ocupació* de les Illes Balears (SOIB) con las entidades del Tercer Sector. El SOIB ha concertado los servicios de orientación para colectivos vulnerables, de los cuales se beneficiarán 50.000 usuarios y más de 200 trabajadores, lo cual permitirá que las entidades del tercer sector, que hasta ahora se tenían que presentar a convocatorias de subvenciones para ofrecer este servicio, puedan darlo con más estabilidad, con condiciones de más calidad para sus trabajadores y con una inversión por usuario más elevada. Esto redundará en una mejora de la atención que se ofrece a las personas beneficiarias (Nota informativa del Gobierno Balear, 17 febrero 2023). Los colectivos beneficiarios provienen de siete colectivos vulnerables, con especiales dificultades de inserción laboral: jóvenes en riesgo de exclusión social; personas con discapacidad sensorial; personas con discapacidad intelectual; personas con discapacidad física; personas reclusas y exreclusas o con medidas alternativas; personas en riesgo de exclusión social; personas con un diagnóstico relacionado con la salud mental.

En resumen, se concretan tres prioridades para el ámbito analizado.

- Más información sobre los servicios que ofrecen y coordinación entre las distintas entidades.
- Contratación de personal formado en orientación
- Inclusión de la formación en este sector en un grado de Orientación con un tronco común y distintas menciones o especialidades.

# LA ORIENTACIÓN FAMILIAR EN ESPAÑA. Diversidad, contextos, profesionales y prácticas

Autoría: Beatriz Álvarez-González (coord.), Raquel Amaya Martínez-González, Ana Patricia Fernández Suárez, María del Hénar Pérez Herrero, Ana María González Benito, María Assumpta Aneas Álvarez

## Presentación

La Orientación Familiar juega un rol esencial en la promoción del bienestar familiar, enfrentando desafíos cotidianos y fortaleciendo los lazos familiares a través de enfoques interdisciplinarios y colaborativos

La Orientación Familiar (OF) en España ha experimentado un crecimiento y desarrollo significativos en las últimas décadas, en respuesta a los cambios sociales, económicos y culturales que han influido en la estructura y dinámica de las familias, así como en el desarrollo de políticas específicas; especialmente en lo que respecta a la promoción de la Parentalidad Positiva (Consejo de

Europa, 2006, 2011). Por estas razones, la OF se ha convertido en un campo interdisciplinario que abarca diversas áreas, incluyendo la psicología, la educación, el trabajo social, la sociología y la política social, con el objetivo de proporcionar apoyo y recursos a las familias para enfrentar los desafíos cotidianos y promover el bienestar de sus miembros.

En esta línea, el capítulo tiene como objetivo principal enfocar la realidad de la OF, ofreciendo una panorámica general de los contextos en los que se desarrolla, profesionales que intervienen en este campo, así como agentes sociales implicados en sus diversos desarrollos, y destacando las principales iniciativas y buenas prácticas en OF en España. En este apartado se presenta una síntesis del desarrollo de la OF, abarcando programas y proyectos desarrollados por equipos de investigación, asociaciones profesionales, organismos gubernamentales y organizaciones no gubernamentales. Entre estos programas se encuentran el Programa de Apoyo a la Parentalidad Positiva (PAPP), el Programa-Guía para el Desarrollo de Competencias Emocionales, Educativas y Parentales del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Una amplia relación de programas parentales y de recursos profesionales para el apoyo familiar pueden encontrarse en la intranet de la plataforma Familias en Positivo ([www.familiasenpositivo.org](http://www.familiasenpositivo.org)) del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, y de la Federación Española de Municipios y Provincias.

A lo largo del capítulo, se analizarán los objetivos, enfoques y metodologías de estos programas y proyectos, así como sus resultados e impacto en las familias y la sociedad en general. También se discutirán las perspectivas y desafíos en el ámbito de la

orientación familiar en España, con especial atención a la necesidad de adaptarse a las cambiantes realidades sociales y culturales, y la importancia de la colaboración entre los diversos actores involucrados en la promoción y el apoyo a las familias.

Este capítulo busca ofrecer una visión integral y actualizada de la orientación familiar en España, destacando la relevancia y el potencial de las buenas prácticas en este campo para mejorar la calidad de vida y el bienestar de las familias y sus miembros.

### Finalidad y Objetivos de la Orientación Familiar

La OF tiene como finalidad facilitar que las familias puedan desarrollar su potencial individual y familiar; ayudarlas a superar las dificultades con que se enfrentan en cada momento y prevenir la aparición de problemas familiares. Entre sus objetivos específicos se encuentran aprender a comprenderse a uno mismo y a los demás; facilitar los procesos del desarrollo y del comportamiento humano en el marco familiar a lo largo de los diversos ciclos de la vida familiar; conocer patrones y procesos vinculados a la vida en pareja y en familia; adquirir habilidades fundamentales para la vida en familia; desarrollar el potencial de las personas para que desempeñen roles familiares en la actualidad y en el futuro; y facilitar el desarrollo de habilidades de cohesión y resistencia en la familia. Entre sus acciones más fundamentales se encuentran fortalecer en las familias los procesos de comunicación, de gestión emocional, de toma de decisiones y de resolución de problemas y conflictos. Todo ello para potenciar el bienestar individual, familiar y social.

### Destinatarios

La OF en España es un servicio integral que busca apoyar a las familias y a sus miembros en diferentes etapas de la vida, edades de sus miembros y en distintos contextos. Estos servicios se enfocan en diversos destinatarios y son atendidos por profesionales con perfiles específicos desde una perspectiva multidisciplinar. En primer lugar, hay que señalar que la OF no se dirige exclusivamente a familias que se encuentren en situaciones de diverso grado de vulnerabilidad y, en consecuencia, manifiesten necesidades específicas, sino que la OF, partiendo de su conceptualización, se dirige a todas las familias como recurso enfocado en apoyar y fortalecer sus capacidades para el desarrollo de las personas.

Por el contrario, a partir de una comprensión amplia de su propia definición, la OF se ofrece como un recurso valioso para todas las familias, apuntando a empoderarlas y reforzar sus capacidades para el óptimo desarrollo de sus miembros. En consecuencia, la OF asume un enfoque inclusivo y holístico. A continuación, se detallan las diversas funciones que la OF desempeña, tanto con familias en circunstancias generales como con aquellas que enfrentan vulnerabilidades, estableciendo así un punto de partida para comprender su importancia y alcance.

**Familias en general:** Desde una perspectiva de promoción y potenciación de la convivencia familiar y de prevención de conflictos. La OF se dirige a todas las familias

con carácter universal, independientemente de su estructura o situación, brindándoles apoyo en aspectos como la comunicación, la toma de decisiones, la convivencia y la resolución de conflictos. Los profesionales que suelen trabajar con estas familias son profesionales de la orientación, educadores sociales, psicólogos, trabajadores sociales, terapeutas familiares, y otras disciplinas afines. Estas intervenciones se llevan a cabo en centros de orientación familiar, centros sociales, cívicos, centros educativos y otros espacios comunitarios. Además de las acciones de orientación individual, suelen desarrollarse programas de parentalidad positiva con metodología grupal y cooperativa entre iguales, de carácter eminentemente participativo y experiencial, donde los padres y madres (u otras figuras con responsabilidades parentales) tienen oportunidad de escucharse, compartir sus experiencias y aprender contrastando sus estrategias educativas, guiados por profesionales que dinamizan las sesiones (ver Figuras 11 y 12).

**Familias en situación de vulnerabilidad:** Algunas familias pueden enfrentar situaciones de mayor riesgo o vulnerabilidad, como pobreza, exclusión social, violencia de género, violencia intrafamiliar o problemas de salud mental, entre otros. En estos casos, los profesionales que intervienen, generalmente coordinados en equipos multidisciplinares, suelen ser educadores sociales, orientadores, sanitarios, psicólogos, trabajadores sociales, y otros perfiles especializados en intervención con familias. Dichas intervenciones pueden realizarse en centros de servicios sociales, centros de atención a la infancia y la familia, puntos de encuentro, o en los propios hogares de las familias.

Atendiendo a los componentes de las familias, la orientación familiar puede centrarse en:

- **Parejas:** La OF también ofrece apoyo a parejas y matrimonios en las distintas etapas de su relación, desde la constitución de la pareja hasta el envejecimiento. La intervención profesional con este colectivo se viene realizando desde la terapia familiar, de pareja, la psicología, la mediación familiar, y desde el ámbito del derecho. No obstante, en los últimos años el número de orientadores familiares ha aumentado, formados a través de títulos de máster específicos en orientación y mediación familiar, y otras formaciones (la oferta es muy heterogénea) y, de igual forma, se ha incrementado el perfil de profesionales que proceden del ámbito de la educación, de la pedagogía y de la orientación. Las intervenciones suelen realizarse en centros de orientación familiar, puntos de encuentro, consultorios privados y, en ocasiones, en centros de salud.
- **Familias:** La crianza de los hijos e hijas es uno de los aspectos fundamentales en la vida familiar, por lo que la OF brinda apoyo a madres y padres en el desarrollo de las habilidades y estrategias para una crianza efectiva y saludable, y actualmente estas intervenciones se vienen desarrollando desde el enfoque de la parentalidad positiva. Las y los profesionales que atienden a este grupo suelen proceder de los ámbitos de la pedagogía, la psicología, la educación y el trabajo social. Estas intervenciones se realizan en centros de orientación familiar, centros

escolares, centros sociales, asociaciones de diverso tipo, centros de atención temprana y otros espacios educativos comunitarios.

- Niños, adolescentes y jóvenes: La OF también trabaja con las etapas de niñez, adolescencia y juventud, abordando temas como el desarrollo emocional, la convivencia y las habilidades sociales; todos ellos necesarios para desarrollar competencias personales que favorezcan una convivencia familiar positiva. En este caso, también intervienen los mismos profesionales citados en el grupo anterior. Las intervenciones pueden llevarse a cabo en centros de orientación familiar, centros escolares, institutos, centros de tiempo libre, asociaciones para jóvenes y otros espacios juveniles.

En resumen, la OF en España está dirigida a una amplia variedad de destinatarios, y su atención está a cargo de profesionales con perfiles específicos en función de las necesidades de cada grupo. Estos profesionales se enfocan en prevenir problemas, ayudar a solucionar los existentes y mejorar la calidad de vida de las familias, en los distintos contextos, y pueden trabajar de forma individual o, preferiblemente, desde una perspectiva interdisciplinar e intersectorial.

### Contextos de intervención

A medida que la intervención desde la OF ha ido ampliando su campo de acción, también se han ido incrementando los contextos donde procede aplicar el enfoque de esta. Básicamente, se distinguen dos ámbitos: el educativo, y el comunitario. El primero se centra en los niveles educativos no universitarios, y en el segundo la intervención se dirige a todos los contextos en los que las familias se ven implicadas, por razones de acceso a servicios, como consejerías de bienestar social, áreas de salud de las juntas municipales, gestión de conflictos de diversa naturaleza, o motivos de formación, entre otros. En la siguiente figura se presenta una síntesis de los principales contextos, programas, agentes y acciones de la Orientación Familiar en el ámbito educativo.

**Figura 11**

*Desarrollo de la orientación familiar en el contexto educativo*



## Datos relevantes

En España existe una demanda creciente de servicios de OF. Según un informe del Departamento de Educación de Navarra, en los últimos años se ha observado un aumento en la demanda de servicios de esta área de la orientación en la región, lo que ha llevado a un incremento en la oferta de programas y recursos para apoyar a las familias en diferentes ámbitos. Por otra parte, en la mayoría de las comunidades autónomas se desarrollan programas de parentalidad positiva con familias, ya sea desde la perspectiva universal y preventiva, como con familias vulnerables (Martínez-González et al., 2010; Martínez-González y Becedóniz, 2009; Martínez-González y Rodríguez, 2023; Rivas y Beltrano, 2022).

Por su parte, algunos informes y observatorios han proporcionado datos valiosos sobre la situación de la OF en España. Por ejemplo, el Observatorio Estatal de la Convivencia Escolar (2019) destaca que la OF es una de las medidas más eficaces para prevenir y abordar el acoso escolar, y que su desarrollo en los centros educativos es fundamental para garantizar una educación de calidad.

*Diversidad de enfoques y metodologías:* en la actualidad, el enfoque predominante en la OF desde la perspectiva educativa es el de la Parentalidad Positiva (P+) (Consejo de Europa, 2006), centrado en el reconocimiento de las habilidades parentales de los padres y las madres, y en la potenciación de sus competencias para el desarrollo del rol parental. Para ello se desarrollan programas de parentalidad positiva que incorporan técnicas de modelos cognitivos, conductistas, cognitivo-conductistas, sistémico, etc. Algunos manuales de OF elaborados en España recogen esta diversidad de marcos metodológicos, y de técnicas de intervención, como una guía en la C.A. de Andalucía, o manuales de OF de la UNED en los grados de Educación Social o el Grado de Educación Infantil.

Los programas de P+ se pueden desarrollar tanto con metodología individual como grupal; aunque hay una tendencia hacia esta última por su potencialidad para generar aprendizaje experiencial y cooperativo. Todo ello con la finalidad de fortalecer las competencias personales, parentales y de resiliencia para la cohesión y convivencia familiar.

*Colaboración interdisciplinaria:* existe acuerdo en diversos foros profesionales con relación a la importancia de la colaboración interdisciplinaria en el ámbito de la OF, con profesionales de distintos ámbitos como la educación social, la pedagogía, la psicología, el trabajo social en colaboración para brindar apoyo integral a las familias.

**Figura 12**

*Desarrollo de la Orientación Familiar en los contextos sociales*



*Participación de la comunidad:* se destaca la importancia de involucrar a la comunidad en el diseño, implementación y evaluación de los programas de OF, con el fin de asegurar que estos sean culturalmente adecuados y respondan a las necesidades específicas de las familias y comunidades locales. De igual forma, también se suele hacer hincapié en la importancia de llevar a cabo evaluaciones sistemáticas y seguimiento de los programas de OF, con el fin de medir su efectividad y realizar ajustes en función de los resultados obtenidos.

También hay que destacar las ofertas de formación y capacitación de profesionales de diversas instituciones de educación superior que coinciden en señalar la necesidad de proporcionar formación y capacitación adecuada a los profesionales que trabajan en el ámbito de la Orientación Familiar, así como fomentar la investigación y el intercambio de buenas prácticas entre los distintos profesionales y organizaciones involucrados en este campo.

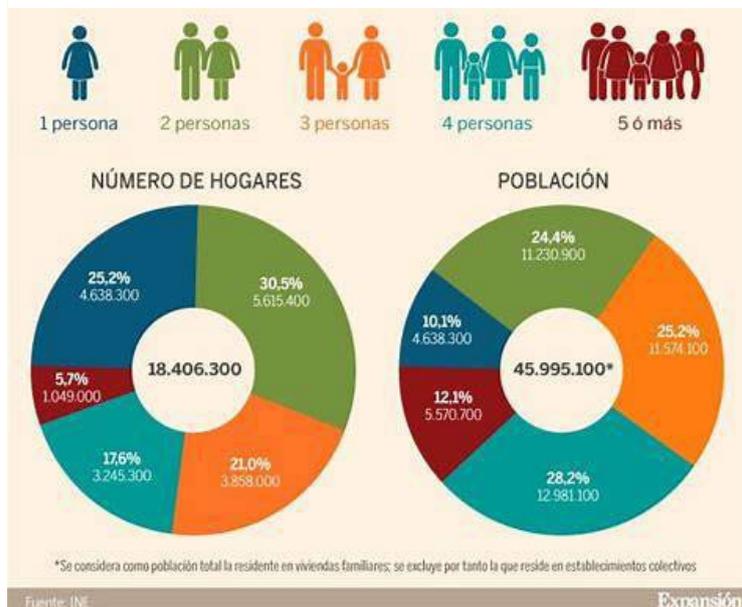
*Estado de la cuestión. Identificación y focalización del tema. Política y normativa*

La OF es una rama muy relevante en el campo de la Orientación Educativa, ya que se centra en proporcionar apoyo y asesoramiento a las familias para que puedan desempeñar su papel de manera efectiva en la educación y el desarrollo de sus hijos. En el contexto español, la OF es un tema que ha cobrado cada vez más importancia debido a la necesidad de fortalecer los lazos familiares y prevenir problemas sociales como la delincuencia juvenil, el consumo de drogas o la violencia de género, entre otros.

En el Estado de la cuestión actual, se observa que la OF en España se encuentra en un proceso de evolución y transformación constante, con un enfoque cada vez más centrado en la colaboración entre padres, profesores y otros profesionales del ámbito educativo y comunitario. Este cambio se debe a la importancia que se da a las familias como agente educativo, y al reconocimiento de su papel en el desarrollo integral de las personas.

**Figura 13**

*Los hogares en España y la población según el tamaño del hogar*



En cuanto a la identificación y focalización del tema, es importante destacar que la OF se enfoca en diversos aspectos como la comunicación familiar, la resolución de conflictos, la educación emocional, la orientación sexual, la prevención de adicciones, entre otros. Todo esto con el objetivo de ayudar a las familias a mejorar su dinámica y desarrollar habilidades para enfrentar los desafíos cotidianos.

*Nota.* Instituto Nacional de Estadística.

Reflexionando sobre estos puntos, es importante que la evolución de la OF se cimiente en el reconocimiento de su singularidad, a través de su implementación tanto en el sector público como en el privado. Para ello, es preciso el desarrollo de una masa crítica que resalte la relevancia y necesidad de considerar a la OF como un dominio de conocimiento independiente. Actualmente, el progreso de la OF en España muestra grandes variaciones, y todavía enfrenta desafíos en su proceso de consolidación como área de conocimiento e intervención con identidad propia. Esta situación se evidencia al revisar las diversas políticas y normativas vigentes.

Para encontrar las primeras referencias a la Orientación Educativa en España hay que acudir a las siguientes leyes de educación: Ley Orgánica 8/1985, Ley Orgánica 2/2006, Ley Orgánica 3/2020 y Ley Orgánica 3/2022. Estas leyes se desarrollan ampliamente en otros capítulos de este Libro Blanco, y en todas ellas se establece la necesidad de proporcionar atención y orientación personalizada a estudiantes y a sus familias, así como la promoción de la participación activa de madres y padres en el proceso.

En el ámbito específico de la OF cabe destacar los siguientes ejemplos:

1. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes de España: a través de Euroguidance España, se ofrece una visión sobre la Orientación Profesional, resaltando su importancia como proceso continuo a lo largo de la vida. Se incluyen actividades de información, consultas, evaluación de competencias, y apoyo para la toma de decisiones y gestión de la carrera, lo cual es fundamental para el desarrollo

personal y profesional de las personas, y en este contexto la consideración de las familias queda, necesariamente, supeditada al ámbito principal.

2. Gobierno de Canarias: en la web de la Consejería de Educación, Formación Profesional, Actividad Física y Deportes, aunque no haga una mención específica a programas de OF, sí se destacan iniciativas de apoyo educativo y atención a la diversidad, lo que sugiere un enfoque inclusivo y de apoyo integral a las familias, diversificado en distintos apartados, siendo uno de ellos el de Orientación, comunicación y formación para familias: (Participación | Alumnado y Familias | Consejería de Educación, Formación Profesional, Actividad Física y Deportes | Gobierno de Canarias).

3. Comunidad autónoma de Galicia: la Xunta de Galicia ofrece un servicio de OF como proceso de ayuda para facilitar una dinámica familiar positiva, solucionar problemas y fomentar la toma de decisiones, con el objetivo de mejorar el bienestar y la calidad de vida familiar. A través de los Gabinetes de Orientación Familiar (GOF), se abordan problemas familiares y se atiende especialmente a la vulnerabilidad de los hijos. Las funciones de estos gabinetes van desde proporcionar información útil sobre recursos sociales disponibles hasta ofrecer asesoramiento para superar conflictos y mejorar la dinámica familiar Orientación familiar | Política Social (Xunta de Galicia)

4. Comunidad de Madrid:

- La Consejería de Educación, Ciencia y Universidades ha establecido la organización y funcionamiento de equipos de orientación educativa y psicopedagógica. Estos equipos desempeñan un papel crucial en la atención educativa a las diferencias individuales del alumnado, incluidas las necesidades educativas especiales y la compensación educativa, y en esta atención se alude de manera puntual a las familias (Comunidad Madrid).

- Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid: Aunque el enfoque principal de esta consejería no se describe específicamente en torno a la OF, su estructura y competencias sugieren un amplio espectro de apoyo a las familias, incluyendo políticas sociales y de juventud (Comunidad Madrid).

5. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, junto con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP): desarrollan iniciativas para promover la parentalidad positiva y la puesta en práctica de la Recomendación 2006/19 del Consejo de Europa sobre Políticas de Apoyo a la Parentalidad Positiva. Algunas de las iniciativas llevadas a cabo pueden consultarse en su plataforma (<https://www.familiasenpositivo.org/>).

Por último, y según el Informe del Consejo Escolar del Estado 2022, del curso 2020-2021, el papel del orientador educativo ha experimentado una ampliación significativa en los últimos años, involucrando la OF, concretamente, a través de la creación de Unidades

de Acompañamiento y Orientación Personal y Familiar del alumnado educativamente vulnerable.

### Buenas prácticas en Orientación Familiar

Programa-Guía para el Desarrollo de Competencias Emocionales, Educativas y Parentales. Ministerio de Sanidad y Política Social (2009)  
<https://observatoriodelainfancia.mdsocialesa2030.gob.es/>

Los procesos de intervención en OF en España se han caracterizado por la implementación de programas, basados en evidencia, que abordan las necesidades complejas de las familias, tanto las derivadas de la propia evolución natural de las familias, como las referidas a aquellas caracterizadas por sus situaciones de vulnerabilidad o riesgo psicosocial. En este contexto, la colaboración entre las instituciones gubernamentales, las universidades y las organizaciones de la sociedad civil son fundamentales para desarrollar e implementar estos programas con éxito.

Para ilustrar estos desarrollos en España se extrae, del amplio y diverso panorama de programas e iniciativas que tienen como eje principal la atención a las familias, una muestra de programas que destacan por su sólida fundamentación teórica y por su rigor metodológico. Se presentan a continuación: el Programa de Apoyo a la Parentalidad Positiva (PAPP), el Programa-Guía para el Desarrollo de Competencias Emocionales, Educativas y Parentales del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. De igual forma, se ofrecen otras dos iniciativas, una desarrollada por la sociedad civil, como respuesta a las situaciones problemáticas derivadas de contextos de conflicto y vulnerabilidad, y la segunda es un ejemplo que traspasa nuestras fronteras para impulsar la atención a las familias y ejercer su influencia en el ámbito internacional, desde la Organización Panamericana de la Salud, y la Organización Mundial de la Salud.

#### *Programa de Apoyo a la Parentalidad Positiva. Familias en Positivo*

El PAPP tiene como grupo objetivo a madres, padres o personas que ejercen funciones de crianza, educación y socialización de niñas y niños entre los 6 y los 17 años. La parentalidad positiva se centra en el respeto, la comunicación afectiva, la empatía y la construcción de vínculos sólidos entre padres e hijos, y desde este enfoque el programa se centra en los servicios de preservación familiar. Este programa incluye una Guía de buenas prácticas en parentalidad positiva, y en conjunto, se ofrece una intervención integral y de calidad. Por otro lado, se promueven las políticas y servicios públicos de los Gobiernos locales y el tejido asociativo a través de la plataforma en línea Familias en Positivo.

### *Programa-Guía para el Desarrollo de Competencias Emocionales, Educativas y Parentales del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030*

Este programa es una herramienta diseñada para abordar las necesidades educativas y familiares, desde la OF, y el desarrollo y actividades de este se pueden consultar en: Programa-Guía para el desarrollo de competencias emocionales, educativas y parentales (<https://www.sanidad.gob.es/>)

#### *Organizaciones No Gubernamentales*

Acción Familiar. ONG Acción Familiar | Acompañamos a familias vulnerables (<https://accionfamiliar.org/>)

Es una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es ayudar y atender a las familias, así como promover la protección de sus miembros, en especial, de los más vulnerables.

Su actuación sigue dos estrategias: la acción directa, mediante actividades de orientación y formación dirigidas a familias y educadores, y la investigación y los estudios de familia. Esta ONG es declarada de Utilidad Pública en 1982, y cuenta con el Estatus Especial Consultivo del Consejo Económico y Social de la ONU (ECOSOC, 2022)

Fundación Ayuda a Niños y Adolescentes en Riesgo, ANAR. Fundación ANAR - Ayuda a Niños y Adolescentes en Riesgo

Esta Fundación ofrece atención telefónica y online para orientar y apoyar a padres y madres en sus tareas de crianza y educación, así como en la resolución de conflictos familiares.

#### *Familias Fuertes. Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud*

Más allá del contexto español también hay que destacar desarrollos relevantes, como el programa Familias Fuertes (Organización Panamericana de la Salud [OPS] – Organización Mundial de la Salud [OMS]) (<https://www.paho.org/en>). Se trata de un programa basado en evidencia científica que ha demostrado resultados positivos en la prevención de conductas de riesgo en adolescentes, así como en la mejora de la cohesión familiar. Está promovido por la OPS y OMS, y su objetivo principal es apoyar a las familias en diferentes aspectos de su vida cotidiana.

#### *Indicadores de buenas prácticas*

De toda la información presentada, se destaca que existen indicadores específicos que ayudan a discriminar aquello que se considera una buena práctica a la hora de analizar las diversas iniciativas en el ámbito de la OF.

### *Adaptación de programas a diferentes contextos*

Con respecto a la revisión de las distintas experiencias en el ámbito de la OF, una de las buenas prácticas que cabe destacar es la necesaria adaptación a los contextos socioeconómicos y culturales específicos de las familias destinatarias. Esto incluye ajustes en los materiales y métodos de entrega para garantizar que sean culturalmente sensibles y relevantes para las familias a las que sirven. La implicación de las madres y los padres en estos procesos de adaptación y evaluación contribuye a la efectividad y aceptación de los programas.

### *Implementación multilocal y colaboración intersectorial*

Los programas de parentalidad positiva en España se benefician de una implementación multilocal, que permite una amplia cobertura y accesibilidad para las familias en diferentes regiones. La colaboración intersectorial, que incluye la participación de entidades gubernamentales, educativas, de salud y de servicios sociales, es fundamental para el éxito de estos programas. Esta colaboración facilita la integración de servicios y proporciona un enfoque holístico para apoyar a las familias.

### *Enfoque en la prevención y promoción de capacidades parentales*

En los programas revisados subyace una orientación hacia la prevención de problemas y la promoción de capacidades parentales positivas. A su vez, este enfoque se basa en el fortalecimiento de las relaciones entre madres, padres e hijos/as, el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva y el manejo positivo de comportamientos difíciles. Los programas buscan empoderar a las familias, fomentando su autonomía y resiliencia.

### *Evaluación y mejora continua*

La evaluación continua de los programas es clave para comprender su impacto y para identificar áreas de mejora. Utilizando metodologías tanto cuantitativas como cualitativas, los responsables de los programas pueden ajustar los contenidos y métodos de implementación para aumentar su efectividad. Las experiencias satisfactorias y los testimonios de las familias participantes son particularmente valiosos para este proceso de evaluación y mejora continua.

### *Formación y apoyo a profesionales*

La capacitación profunda y rigurosa de los profesionales que estarán involucrados en la implementación de los programas es otra práctica esencial. Esto no solo incluye formación en los contenidos específicos de los programas, sino también en habilidades de comunicación, gestión de grupos y sensibilidad cultural, entre otros. El apoyo continuo y la supervisión de los profesionales aseguran la continuidad de los programas y su adaptabilidad a las necesidades cambiantes de las familias.

## Conclusiones

Este capítulo sobre Orientación Familiar, como parte del Libro Blanco de la Orientación Educativa, trata de avanzar en la comprensión y el reconocimiento de la OF no solo como una dimensión más en el marco de la orientación educativa, sino también como una disciplina con entidad propia, en la que hay que señalar la importancia de la formación especializada y el desarrollo profesional de quienes la ejercen, como base para seguir progresando en la consolidación y reconocimiento de este ámbito.

La especialización en OF no solo enriquece la práctica profesional, sino que también asegura una intervención más efectiva y adaptada a las necesidades complejas de las familias contemporáneas. No obstante, su desarrollo y la consolidación como ámbito profesional con entidad propia requiere del reconocimiento de su valor intrínseco y de sus contribuciones específicas al bienestar de las familias y, por ende, a la sociedad en general.

En consecuencia, este capítulo, así como este Libro Blanco en su conjunto, buscan no solo informar sino también inspirar a una audiencia amplia, desde responsables políticos hasta el gran público, promoviendo un diálogo más amplio sobre cómo la formación especializada y el desarrollo profesional en las distintas dimensiones de la Orientación educativa, pueden y deben ser comprendidos y apoyados.

A continuación, se referencian observatorios de interés y bibliografía no utilizada en el capítulo, pero son adecuadas para consulta, con el objetivo de ayudar al lector a conocer más sobre este ámbito de actuación.

**Observatorio de la Infancia - Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030:** Este observatorio ofrece investigaciones sobre la infancia y adolescencia en España e información estadística sobre la situación y las necesidades de las familias, niños/as. Destacan los estudios sobre la erradicación de la violencia infantil y adolescencia, y la guía para el uso seguro de Internet por parte de niños/as y adolescentes. Observatorio de la Infancia - Estadísticas, informes e investigaciones y documentos técnicos (mdsocialesa2030.gob.es)

<https://observatoriodelainfancia.mdsocialesa2030.gob.es/estadisticas/estudios/home.htm>

**Observatorio de familia - Acción Familiar:** Este informe realizado por la Unidad de Investigación y Estudios de Familia de Acción Familiar y el Grupo de Investigación en Políticas de Familia de la Universidad Complutense de Madrid, ofrece análisis detallados de la situación social y económica de las familias en España. Contiene información sobre la estructura y evolución de la población. Esta información es útil para entender los desafíos y oportunidades en el ámbito de la Orientación Familiar. ONG Acción Familiar | Acompañamos a familias vulnerables (accionfamiliar.org)  
<https://accionfamiliar.org/investigacion-observatorio-2024/>

Este capítulo profundiza en la evolución, los contextos y las metodologías de la Orientación Familiar (OF) en España, subrayando su importancia como recurso esencial para el bienestar y cohesión de las familias. Se destaca cómo la OF ha sabido adaptarse a los cambios sociales y culturales, integrando enfoques interdisciplinarios que involucran a profesionales de diversos ámbitos, desde la orientación, la psicología hasta la educación y el trabajo sociales. El desarrollo de programas basados en evidencia y la colaboración intersectorial son pilares fundamentales que sostienen su implementación en todo el territorio español. En conclusión, consolidar la OF como disciplina autónoma y fortalecer la capacitación de sus profesionales es clave para enfrentar los desafíos presentes y futuros, asegurando que las familias cuenten con los recursos y apoyo necesarios para su óptimo desarrollo y bienestar.

Enlaces de interés para saber más sobre el tema: a) Observatorio Estatal de la Convivencia Escolar, <https://www.educa2.madrid.org/web/convivencia> y, b) Acción Familiar, <https://accionfamiliar.org/mision-vision-y-valores/>

## LA ORIENTACIÓN EN LOS SERVICIOS DE EMPLEO

Autoría: María Fe Sánchez-García (coord.), Juan Llanes Ordóñez, Ana Fernández-García, Margarita Valcarce Fernández, María Teresa Castilla Mesa

Asesoría: Javier Castillo Soler, Alejandro B. Tziouras Pérez, Nayra Herrera Cabrera

### Presentación

La orientación en los servicios públicos de empleo en España centra su atención en ayudar a personas jóvenes y adultas principalmente, para su inserción y reinserción laboral, y particularmente aquellas en situación de vulnerabilidad y desempleo.

La inserción sociolaboral es la finalidad principal de las acciones orientadoras en los servicios de empleo. Por tanto, se atiende principalmente a personas en situación de desempleo.

Las competencias de orientación son ejercidas por las Consejerías de Empleo de las diversas Comunidades Autónomas. Las acciones tienen lugar en sus oficinas y, frecuentemente también, se externalizan a través de la colaboración de las Administraciones Locales (ayuntamientos y diputaciones) y entidades sociales sin ánimo de lucro.

El modelo de orientación que se aplica está basado en el modelo establecido en 1998 por el antiguo INEM (Instituto Nacional de Empleo) y actualmente se denomina de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia al Autoempleo (OPEA). Una vez trasladadas las competencias a las Comunidades Autónomas, cada una ha desarrollado un modelo con leves variaciones o ampliación de algunas acciones, manteniendo básicamente el modelo original. Son comunes los servicios de diagnóstico individualizado, diseño y acompañamiento del itinerario individual y personalizado de empleo (IPE). Asimismo, se desarrollan acciones como la información y el asesoramiento para la búsqueda activa de empleo, sobre la situación del mercado de trabajo, las políticas activas de empleo y sobre la oferta formativa.

En algunas comunidades, el modelo OPEA ha sido sustituido por otros modelos y con otras denominaciones. Por ejemplo, el Servicio Canario de Empleo en 2022 lo denominó *Planes Integrales de Orientación Profesional*.

El modelo OPEA ha ido combinando nuevos planes específicos que se han ido estableciendo a nivel nacional como el *Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021* y el *Plan Reincorpora-T Parados larga duración 2019-2021*. Y también con otras acciones o programas puestos en marcha en diversas comunidades autónomas.

Un eje importante del modelo institucional es el *protocolo de gestión*, en el que se especifica, de manera más o menos precisa, el desarrollo del proyecto, los colectivos

preferentes, la captación de usuarios y el diseño de los itinerarios. Se acompaña de un *aplicativo informático* donde se registran todas las acciones de acuerdo con los protocolos establecidos, conforme al artículo 14 de la Ley 3/2023, siendo ese sistema informático (antiguamente llamado SISPE) el que permite el seguimiento y la evaluación de resultados de las políticas activas de empleo.

### Personas destinatarias

Son personas jóvenes y adultas, principalmente, en situación de desempleo. Los SEPE solo están para ciudadanos nacionales, miembros de la UE, EEE y Suiza, familiares de éstos y personas extranjeras no comunitarias que tengan reconocido el derecho de acceso al mercado de trabajo de acuerdo con la Orden TAS/3698/2006. Por tanto, se excluye a un conjunto importante de personas con una situación muy vulnerable por estar residiendo de manera irregular en España y que no pueden recibir servicios de orientación, formación, o intermediación. De ellas, una parte son perceptoras de subsidios o ayudas económicas. Según datos recabados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en el año 2023 los usuarios perceptores de la prestación por desempleo se situaban entre un 39,4% (en el mes de enero) y un 42,6% (abril) del total de personas desempleadas registradas (más de 1.600.000 de usuarios/as). Tanto el subsidio por desempleo, la Renta Activa de Inserción (RAI), como la prestación por desempleo están sujetos a un compromiso de actividad (art. 58 Ley 3/2023). No obstante, en el caso de solicitantes de RAI o Subsidio Extraordinario por Desempleo (SED) es, además, un requisito previo acreditar la búsqueda activa de empleo y una manera de hacerlo es a través de la realización de un *itinerario individual y personalizado de empleo* (IPE). En estos casos, para seguir percibiendo el subsidio es frecuente que la participación en acciones de orientación y formación sea obligatoria. Algo que a menudo condiciona una actitud de desinterés o de falta de implicación. Particularmente, en personas que trabajan de forma sumergida para completar sus ingresos.

En pocos casos, se atiende también a personas empleadas que están registradas en las oficinas de empleo como solicitantes de mejora de empleo.

### Datos relevantes

El número de servicios disponibles/ofertados y de personas atendidas es variable, como así también el número de profesionales de la orientación que intervienen. Si bien no hay informes oficiales publicados de ámbito nacional que lo confirmen, se estima que el número de orientadores en España que pertenecen a los servicios autonómicos financiados por el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) y el FSE (Fondo Social Europeo) se sitúa en torno a 3000, incrementándose esta cifra si se tienen en cuenta los orientadores que trabajan en el ámbito local y en las organizaciones sin ánimo de lucro. Según la Confederación Sindical de UGT (2023), cada orientador laboral tiene a su cargo a unas 2.500 personas, ratio que se considera excesiva para poder realizar una orientación y seguimiento eficaces con todas ellas.

De acuerdo con el Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO), hay dos ocupaciones referidas a estos profesionales: *orientador profesional para la inserción* (código 24120087) que exige titulación universitaria superior; y *técnico medio en orientación profesional* (código 29130133) que exige diplomatura. Por tanto, estas ocupaciones quedan clasificadas en el Grupo A o en el Grupo B.

El Grupo B es para *técnicos superiores de formación profesional* (art. 76 de Real Decreto Legislativo 5/2015), y el Grupo A (que puede ser A1 o A2) para *titulados de grado universitario* (antiguamente se reservaba el grupo A2 para los diplomados y A1 para licenciados, pero esa distinción ya no tiene vigencia). Por otro lado, hasta hora se solía ocupar al orientador profesional en caso de que fuera licenciado y técnico medio en el caso de diplomados. Actualmente, se usan de manera indistinta y cuando se sondea, se basan en el sistema de clasificación de la empresa que solicita los trabajadores.

Estos profesionales trabajan en condiciones de alta temporalidad. En las oficinas de empleo, muchos son empleados públicos temporales o interinos, mientras que, en las entidades colaboradoras, la mayor parte tienen contratos temporales por la duración de los programas (generalmente de 9-12 meses), viéndose en la necesidad de concurrir a procesos de selección periódicamente.

Entre los profesionales de la orientación en los servicios de empleo se han ido creando algunas asociaciones de ámbito autonómico con una permanencia activa variable, como la AOSLA-Gizalan (País Vasco), ASPOPA (Asturias), APAO (Andalucía), ORIENTA-CLM (Castilla-La Mancha), Canaria de Orientadores Profesionales y Laborales (Canarias), o ASEMRED (Castilla y León). Algunas de ellas, como ORIENTA-Asociación de Orientadores de Galicia cesaron su actividad. No obstante, hay un abanico menor de actividad asociativa si se compara con el mosaico de entidades existentes en el ámbito de la orientación escolar. Asimismo, cabe destacar el incremento de profesionales de la orientación sociolaboral que colaboran en redes sociales, formando parte de comunidades virtuales cuya finalidad es compartir información relevante que les ayude en su práctica laboral y/o en la búsqueda de oportunidades profesionales.

### Estado de la cuestión

La tarea del orientador profesional para el fomento del empleo (en el ámbito público) está regulada en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de creación del sistema nacional de empleo (SNE). Se establecen tres instrumentos marco esenciales para la activación de la norma: el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno (PAPE), el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo (SISPE) y la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (EEAE). El actual Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, que establece medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo no deroga ningún punto esencial para este apartado.

En este punto, se rescata la regulación que establece el Título VII de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional donde se regula como algo diferenciado la orientación profesional de los servicios públicos de empleo (SPE) y del sistema de formación profesional para el empleo cuando la mayor parte de los certificados de profesionalidad son financiados por los servicios públicos de empleo y la mayoría de los orientadores de los SPE se dedica a asesorar en FP.

La Orientación Profesional en el Sistema de Empleo, está enmarcada, por su formulación normativa a través de la *Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo* y la *Guía Técnica de Referencia* para el desarrollo de sus *Protocolos*, así como por la planificación anual efectuada en los *Plan Anual de Fomento del Empleo Digno* (PAPE). Dichos planes están regulados en el artículo 11 del decreto.

Los Servicios Públicos de Empleo, en las oficinas de empleo, ofrecen una cartera de servicios de *Información y Orientación Profesional* cuya organización se basa fundamentalmente en el enfoque personalizado de los servicios y en la realización de itinerarios individuales y personalizados de empleo. Este servicio tiene por finalidad ayudar a los usuarios a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientar hacia el autoempleo.

El instrumento fundamental para entender el contexto de la orientación profesional en el ámbito laboral es el *Plan Anual de Fomento del Empleo Digno* (PAPE) que, en base a la colaboración del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) con las Comunidades Autónomas, determinan los servicios y programas que van a desarrollar anualmente. Las comunidades autónomas deben realizar servicios y programas de ámbito estatal regulados en la normativa estatal vigente (servicios y programas comunes) y pueden realizar servicios y programas de políticas activas de empleo propias, distintos de los anteriores, adaptados a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial.

Son clave, además, las funciones otorgadas a la red de centros públicos de orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo, recogidas en el Real Decreto 818/2021. El servicio público de empleo competente podrá adicionar cualquier otra función tendente a la mejora de la eficiencia o refuerzo de sus acciones de orientación, de prospección e intermediación laboral y de fomento del emprendimiento, si bien dicha función deberá quedar recogida en el correspondiente programa anual de trabajo. Específicamente se recogen las funciones del orientador profesional en el marco de las políticas de empleo. Su finalidad es ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo adecuado en base a sus características, facilitando la conexión entre la oferta y la necesidad individual. Así como ayudar a las personas a cambiar de rumbo laboral, contribuyendo a la recolocación de los trabajadores, ya sea por decisión propia o por necesidad del mercado.

Asimismo, la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, donde articula el propio del servicio de orientación profesional, y por ende las funciones del perfil profesional. Orden que complementa y ajusta lo descrito en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

El perfil de competencias y las funciones del orientador profesional que cabe extraer de esta normativa es el siguiente:

#### COMPETENCIAS PROFESIONALES

- Informar sobre el mercado de trabajo y las ofertas existentes, las políticas activas y pasivas de los Servicios Públicos de Empleo, así como los incentivos y medios disponibles para el apoyo a las iniciativas emprendedoras y la mejora de la cualificación.
- Realizar un diagnóstico individualizado o perfil de los demandantes de empleo que incluya toda la información posible sobre las características personales relevantes que permita medir el grado de la empleabilidad.
- Diseñar, realizar y hacer seguimiento de los itinerarios individuales y personalizados de empleo que incluyen una propuesta de derivación a acciones para la mejora de la empleabilidad (desarrollo de aspectos personales, búsqueda activa de empleo, trayectoria formativa individual, emprendimiento, entre otros).
- Dar soporte a la gestión de la movilidad laboral, a partir de comprender la información, asesoramiento y el apoyo a la movilidad geográfica y funcional, en el ámbito nacional, europeo e internacional, de los usuarios para aprovechar las ofertas de empleo adecuadas a las que puedan tener acceso.
- Informar y gestionar ofertas de empleo adecuadas para cada usuario potenciando la captación y la cobertura de ofertas a través de un sistema de intermediación transparente y eficaz. *Funciones propias del perfil de intermediador que, en ocasiones, realiza el orientador.*
- Contactar con empresas para difundir información sobre las iniciativas para facilitar la inserción laboral, realizando así mismo una prospección de las necesidades de las empresas y el casamiento entre las ofertas y demandas de empleo, y promover el afloramiento de ofertas latentes. *Funciones propias del perfil de prospector que, en ocasiones, realiza el orientador.*

## FUNCIONES ESPECÍFICAS

1. Acogida y acompañamiento del orientado en todo el proceso de orientación para el cumplimiento de los compromisos que se establezcan.
2. Valoración del historial profesional y formativo para conocer la trayectoria profesional y detectar motivaciones e intereses.
3. Diagnóstico individualizado basado en competencias.
4. Exploración de los objetivos profesionales del demandante en función del perfil profesional, ocupacional y de empleabilidad.
5. Apoyo en la creación del itinerario formativo y profesional.
6. Identificación y seguimiento de las propuestas de las acciones formación y/o acreditación de experiencia laboral o formación no formal que resulten adecuadas para la mejora de competencias y cualificación profesional del usuario.
7. Ayuda técnica para la provisión de instrumentos y recursos que ayuden a la elaboración del currículo y de los medios facilitadores en la búsqueda activa de empleo.
8. Analizar las políticas públicas de empleo y el mercado adecuado a las características de cada usuario para ayudar a diagnosticar las oportunidades laborales, atendiendo, además, las necesidades de los sectores productivos, así como de las personas y las posibilidades existentes a nivel europeo.

### Agentes implicados

La orientación que se proporciona desde las oficinas de empleo de las comunidades autónomas y desde sus centros colaboradores (entidades sociales, públicas y privadas, sin ánimo de lucro) se lleva a cabo desde los mismos modelos institucionales. En las oficinas de empleo se registran las personas desempleadas y se gestionan las percepciones por desempleo u otros subsidios. Contexto donde se proporcionan también los servicios de orientación y de acceso a la formación.

Los profesionales de la orientación que intervienen, en su mayor parte, trabajan en condiciones de interinidad, y en una parte reducida son funcionarios fijos. Los puestos de orientador, según cada comunidad autónoma, tienen muy diversas denominaciones, principalmente: *técnico de empleo*, *técnico de inserción laboral*, *orientador para el empleo*, *orientador sociolaboral*, *orientador profesional*, *insertor laboral* o *técnico de orientación y prospección laboral*.

Entre estos técnicos de empleo, se pueden distinguir tres perfiles de especialización. La gran mayoría ejercen un perfil de orientación, mientras que una parte reducida ejerce en funciones de intermediación con empresas, así como de prospección.

Los requisitos de acceso a la función orientadora permiten que estos puestos sean desempeñados por cualquier titulado superior o de grado medio, sin que se exija una especialización académica. A lo sumo, en algunas comunidades autónomas, las bases de las convocatorias valoran positivamente la experiencia profesional en orientación, o bien formaciones complementarias especializadas. En los temarios de oposiciones, se suelen incluir algunos temas específicamente de orientación profesional. En el caso de los contratos laborales, muy frecuentes, en muchos casos no se exige ningún temario específico para acceder a estos puestos.

Acceden preferentemente con títulos de especialidades relacionadas con la intervención social: psicología, sociología, pedagogía, trabajo social, educación social, magisterio, y otras más relacionadas con el autoempleo, como económicas, empresariales, relaciones laborales o derecho. Este requisito puede sustituirse en ocasiones aportando la persona candidata una experiencia en acciones de orientación para la búsqueda de empleo. Hoy en día, la experiencia profesional en el sector sigue siendo valorada, pero lo habitual es que se considere como complemento a la formación, y no tanto como sustituto de esta (AOSLA-Gizalan, 2023).

En el caso de los orientadores que ejercen en las entidades colaboradoras, estos son contratados de acuerdo con la duración de los programas subvencionados, generalmente inferiores a un año. Los usuarios son asignados por la oficina de empleo o bien captados por las propias entidades, debiendo estar registrados como desempleados. Los requisitos de acceso son análogos y de acuerdo con las bases de la convocatoria y la legislación autonómica. Si bien, a veces, se incorporan más criterios de selección, vinculados a su grado de especialización y de experiencia en el sector.

No obstante, los requisitos de acceso a estos perfiles están exentos de exigencias reales de especialización coherentes con los conocimientos y competencias que exige el ejercicio adecuado de la función orientadora. Es lamentable que la mayor parte de las personas que acceden a la profesión lo realicen sin una preparación y conocimiento adecuado, debiendo aprender en el ejercicio. Muchos de estos técnicos, conscientes de esta limitación, se esfuerzan en formarse, por iniciativa y financiación individual, aprovechando las ofertas de formaciones universitarias de posgrado existentes en España. Esta demanda de formación está igualmente condicionada por la necesidad de concursar periódicamente a las convocatorias para acceder a nuevos contratos de trabajo.

Al mismo tiempo, en el escenario formativo universitario, la oferta existente es limitada y diversa (en cuanto a contenidos y duración), sin que exista una regulación oficial de plan de estudio universitario basado en el perfil de competencias y funciones que se

desempeña en el campo de la orientación profesional. Algo que sí existe, por ejemplo, en la especialidad de *orientación educativa y profesional* (máster oficial de formación de profesorado de secundaria) para el contexto de la orientación en educación primaria y secundaria.

Otra limitación no menos importante deriva de la descripción recogida en el propio Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO), donde esta profesión se recoge a partir de dos perfiles o denominaciones, tales como orientador/a profesional para la inserción, y técnico medio en orientación profesional, los cuales no requieren especialización pues se accede con cualquier titulación superior.

### Buenas prácticas y sugerencias de mejora

A nivel internacional, cabe destacar la aprobación de las normas éticas por parte de la *International Association for Educational and Vocational Guidance* [Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional]. Este código proporciona un referente profesional irrenunciable en vínculo con los derechos básicos de las personas en todas las edades, en lo que afecta a su dignidad, libertad e integridad a la hora de elegir y tomar decisiones a lo largo de su vida, y de forma transversal a sus roles vitales. Y al mismo tiempo constituye un marco para apoyar a los profesionales de la orientación en sus prácticas para mejorar el potencial y la singularidad de las personas a las que atienden.

A nivel nacional, es remarcable y supone un avance importante la aprobación en 2015 de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, en la medida en que constituye un reconocimiento general de compromiso de las administraciones públicas en torno a la necesidad de la función orientadora como servicio a la ciudadanía y, de alguna forma, como derecho. Asimismo, el propio modelo institucional que se ha ido consolidando a lo largo de varias décadas, tienen un valor importante ya que ha representado un apoyo y orientación sociolaboral para miles de personas en situación de desempleo.

En el marco de este modelo institucional, una buena práctica viene siendo dar participación a una red de centros colaboradores alojados en el tejido social, lo que supone un reconociendo y un aprovechamiento de la experiencia de diversas entidades y de su conocimiento sobre las necesidades de los colectivos que atienden.

A nivel autonómico y local, por iniciativa individual, se han generado también algunas redes de colaboración entre orientadores, una de las cuales es la Red Canaria de Empleabilidad. Redes que

Un ejemplo de buenas prácticas es la *Red Canaria de Empleabilidad*, que ha permitido generar un trabajo en red entre distintas entidades colaboradoras del servicio público de empleo y entre profesionales que intervienen en la mejora de la empleabilidad. Su objetivo es compartir información sobre necesidades, recursos y buenas prácticas, y también poder realizar itinerarios compartidos entre las distintas entidades

convendría expandir para que todos los profesionales de las distintas comunidades autónomas puedan intercambiar buenas prácticas transferibles de unos territorios a otros, considerando la movilidad de las personas demandantes de empleo.

El desarrollo de opciones de orientación a través de la modalidad on-line puede agilizar y brindar oportunidades de apoyo a muchas personas que no pueden acudir a las oficinas de empleo. Un ejemplo es el caso de la Oficina Virtual de Empleo de Galicia.

Otra buena práctica en este campo es la emisión del *Certificado de búsqueda activa de empleo* (por parte del Servicio Público de Estatal de Empleo) que, si bien solo está disponible para personas registradas como demandantes de empleo, da cuenta del estado activo de la persona en su búsqueda laboral, como la acreditación de que se halla, en la actualidad, buscando empleo de forma activa a través del reconocimiento de todos los actos que realiza una persona en situación de desempleo enfocados a la obtención de un trabajo, entre otros: la búsqueda, asistencia a entrevistas o la inscripción a agencias. Este se reserva sólo a personas en situación legal de desempleo, y debería ampliarse a cualquier usuario del servicio.

Asimismo, se considera una buena práctica, la iniciativa de algunas universidades para ofertar formaciones especializadas a nivel de Máster para la formación de orientadores profesionales en ámbitos no escolares. En unos casos, se trata de títulos propios, mientras que en otros, son másteres de carácter oficial, como es el caso del Máster Universitario en Orientación Profesional impartido por la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), o el Máster Universitario en Formación y Orientación para el Trabajo que imparte la Universidad de Sevilla.

También resultaría de gran interés para una mejor acción orientadora poner en contacto a los orientadores profesionales de los servicios de educación y los de empleo, sobre todo en relación con aquel alumnado que abandona estudios y que está siendo destinatario de programas de empleo-formación, tales como los talleres de empleo.

### Servicio a toda la ciudadanía

Los servicios de orientación profesional deberían estar abiertos y ser accesibles a cualquier ciudadano residente en la comunidad autónoma de forma permanente o temporal, que de manera voluntaria quiera hacer uso de estos, independientemente de que se encuentre o no en situación de desempleo, sea perceptor de prestaciones y/o se haya registrado en las Oficinas de Empleo, proporcionándole atención personalizada a partir de la consideración de sus necesidades y empleabilidad.

Es deseable que la cita, considerando las diferentes condiciones y recursos de los usuarios, se realice por vía presencial, telefónica o telemática. Su función será la de proporcionar los datos necesarios para crear y actualizar la agenda de trabajo de los orientadores. La condición de perceptor de prestaciones no debe dar prioridad a la cita, esta debería estar sujeta a la inmediatez de las oportunidades de empleo en función de

los procesos de búsqueda activa llevados a cabo por la persona que demanda orientación.

Los servicios directos de la Administración y los centros colaboradores deben formar parte de una red única de orientación que facilite a los/as profesionales de la orientación el trabajo compartido: formar parte de un mismo programa, usar modelos y estrategias iguales o participar de las mismas acciones.

En el momento actual, los trabajadores transitan del empleo al desempleo y viceversa, y de unas ocupaciones a otras, e incluso del trabajado asalariado al trabajo por cuenta propia (y viceversa). Las carreras profesionales no suelen ser lineales y en ese camino, las personas deben aprender a desarrollar y a utilizar sus competencias de gestión de la carrera a lo largo de toda la vida, y no solo en un momento puntual. Algo en lo que muy frecuentemente necesitan ayuda y orientación profesional. Particularmente, para muchas personas en situación de vulnerabilidad por estar afectadas por múltiples factores de riesgo (género, situación de precariedad económica, pobreza, precariedad y baja calidad del empleo, discapacidad, violencia, etc.).

Para ofrecer una atención de calidad y personalizada, es precisa la contratación de un mayor número de orientadores, a fin de reducir la elevada ratio de orientador/usuarios. Todo ello, dentro de programas o servicios estables, que no dependan de convocatorias periódicas que los conviertan en discontinuos, y desde los cuales sea posible mantener un seguimiento de itinerarios de los usuarios. El poder legislativo, a través de la Ley 3/2023 obliga a la Administraciones Públicas a dotarse de personal suficiente (art. 29 y Disposición adicional segunda) para dar "una adecuada atención personalizada de las personas usuarias y de las personas, empresas y demás entidades empleadoras usuarias, así como para la satisfacción de sus servicios garantizados a través de la prestación de todas las actuaciones que comprenden la cartera de servicios de la que son titulares".

Fomentar la autonomía de las personas, resulta indispensable con las personas que desean trabajar, que sean capaces de tomar decisiones sin la ayuda de los servicios de orientación, proporcionando oportunidades telemáticas de autogestión de su empleabilidad. La mejora de los servicios telemáticos contribuye a proporcionar esta opción y descargar parte de la agenda de los orientadores, pudiendo dedicar más tiempo a los colectivos que lo necesitan.

Otra propuesta de interés relacionada con el fomento de la autonomía es el acceso a la Declaración de Búsqueda Activa de Empleo para todas las personas sin que tenga que estar vinculado a la solicitud de ayudas. El modelo lo proporciona el Servicio Público de Empleo Estatal, con la finalidad de obtener el documento oficial denominado "*certificado de búsqueda activa de empleo*", que da cuenta del estado activo de la persona en su búsqueda laboral, como la acreditación de que se halla, en la actualidad, buscando empleo de forma activa a través del reconocimiento de todos los actos que realiza una persona en situación de desempleo enfocados a la obtención de un trabajo,

entre otros: la búsqueda, asistencia a entrevistas o la inscripción a agencias. Esto facilitaría el trabajo de los orientadores ([@loentiendo](#)).

### Profesionalidad del orientador

La orientación profesional de personas jóvenes y adultas es un ámbito esencial de las políticas activas de empleo, en la medida en que les ayuda a gestionar sus transiciones al empleo, a explorar los entornos laborales, así como a desarrollar y reconocer sus capacidades y competencias, y a construir su itinerario y proyecto profesional.

La Ley 3/2023 se ha pronunciado sobre este aspecto, exigiendo que los SEPE "procurarán mantener una plantilla que reúna perfiles técnicos y de gestión con la suficiente especialización en el desarrollo de políticas de empleo para dar respuesta a las nuevas realidades y a los diferentes perfiles demandantes de ocupación" (art. 30), así como menciona los elementos esenciales de la formación continuada.

La profesionalidad está relacionada con la forma de actuar o ejercer la función orientadora y por tanto relacionada con la formación y experiencia basadas en competencias. Las funciones y responsabilidades de los profesionales de la orientación se han ido incrementando y tienen una importante complejidad y amplitud. El ejercicio de la orientación requiere de competencias y conocimientos especializados.

Una clasificación posible es la que las agrupa en: *técnicas* (las relacionadas con los saberes teóricos adquiridos durante la formación inicial), *profesionales* (las referidas a la aplicación práctica, el saber hacer), *sociales* (aquellas que afectan a la comunicación, negociación o trabajo en equipo, entre otras) y *personales* (autonomía, resolución de problemas, creatividad, resiliencia, aprendizaje permanente, dotes de comunicación, etc.). Estas últimas también llamadas *soft skills*, son especialmente importantes en los procesos de interacción con los usuarios y con el entorno sociolaboral o comunitario y con otros profesionales de la orientación y la intermediación, pues la función orientadora no se puede ejercer de forma repetitiva replicando actuaciones automáticas de forma idéntica con todas las personas que lo necesitan.

Se ha pasado de la organización intuitiva de los servicios y funciones, como consecuencia de la evolución histórica del desarrollo de la orientación, a una profesionalización de estos, en consonancia con su reconocimiento en los espacios sociolaborales y sus mercados.

El orientador ha de realizar su trabajo en un contexto cultural y en un clima laboral propio del servicio en el que desarrolla su labor profesional, con autonomía y un referencial ético y ontológico previamente definido, en el cual enmarcar las acciones y relaciones con los usuarios. Sus competencias han de reconocerse por la Administración, las instituciones de formación y por el público beneficiario de su acción profesional.

Por tanto, no es concebible que la función orientadora en este ámbito no lleve aparejada una formación especializada como condición imprescindible para el ejercicio de esta función orientadora. Algo que así sucede en los ámbitos escolares donde sí es precisa una formación especializada de máster para el acceso y ejercicio de la profesión.

En este sentido, es esencial que se arbitren medidas que aseguren la profesionalidad de las personas que acceden a los puestos de orientación con la debida formación especializada en las competencias anteriores.

Se considera necesario igualmente, establecer y diferenciar otros tres perfiles profesionales que desempeñan funciones específicas que no son propiamente de orientación: (1) el de intermediado (intermediación, asesoramiento a empresas y gestión de ofertas); (2) el de prospector (carta de servicios de oferta a grandes empresas, para que obtengan candidatos preseleccionados); y (3) el tutor de empleo. Si bien son funciones relacionadas, que contribuyen a la inserción laboral de los usuarios, tienen perfiles, funciones y competencias, bien diferenciados.

Por ejemplo, si nos referimos al último de los tres mencionados, debemos hacerlo desde la consideración de que el empleo juega un papel fundamental en la inclusión social, y de cómo la atención a las personas que se encuentran en situaciones de pobreza laboral extrema, con dificultades casi irreversibles de retorno que les permitan aprender y desarrollar las habilidades que requiere la búsqueda activa de empleo, necesitan del refuerzo de otros profesionales que formen parte de los equipos de orientación. Así la tutoría –entendida en sentido amplio– no es nueva, adquiere en el marco de la ampliación de los servicios de orientación una mayor relevancia en los contextos formales, complementando los procesos de acompañamiento de estos colectivos en mayor riesgo de exclusión.

Se trata de un profesional capaz de animar a estos grupos en los procesos de búsqueda de empleo, que proporciona información e identifica las necesidades de orientación, y promueve las potencialidades en el mercado de trabajo.

Los procesos de selección del personal de orientación deben incluir un temario especializado, además de una titulación específica que garantice la profesionalidad y la calidad de la orientación proporcionada a la ciudadanía, –como mínimo– en torno a las siguientes áreas de competencias y habilidades:

A) Saber:

- Políticas de empleo: públicas y privadas.
- Políticas activas de empleo.
- Servicios de empleo: organización y funcionamiento.
- El Sistema Educativo español.
- El Sistema nacional de cualificaciones y formación profesional.
- La oferta y demanda de empleo.

- Enfoques teóricos y modelos de orientación.
- Diagnóstico de la empleabilidad.
- Clasificación ocupacional.
- La perspectiva de género/inclusiva aplicada a la orientación.
- La comunicación y la negociación.
- La búsqueda de información y documentación: planificación, estrategias, procedimientos y recursos.
- Las TIC en la orientación.

#### B) Saber hacer:

- Planificar y desarrollar procesos de diagnóstico.
- Elaborar perfiles profesionales individualizados.
- Diseñar proyectos/programas y/o acciones de orientación.
- Diseñar itinerarios o planes personalizados.
- Manejar técnicas: entrevista, grupos focales, entre otras.
- Manejar instrumentos cualitativos-cuantitativos: cuestionarios, protocolos, escalas, etc.
- Manejar paquetes informáticos.
- Manejar Internet, correo electrónico, redes, etc.

#### C) Saber ser-comportarse:

- Mostrar iniciativa.
- Mostrar empatía.
- Habilidad para comunicarse.
- Capacidad de resolver problemas.
- Mostrar resiliencia.
- Ser capaz de trabajar en equipo.
- Actuar creativamente.
- Actuar proactivamente.

### Formación del orientador

Si se analiza la formación de los profesionales de este ámbito, aunque encuentres seguramente tres másteres oficiales centrados en dicha labor o específicos para la orientación, existen otros másteres como el de psicopedagogía que dependiendo de la universidad que analices han incorporado una dimensión de orientación profesional relevante para este campo. Asimismo, existen diferentes acciones formativas (cursos, seminarios, etc.) impartidas por diversas entidades públicas y privadas en las que se abordan algunos contenidos vinculados a la orientación sociolaboral. En algunas comunidades autónomas, la administración responsable de los servicios de empleo ofrece formación interna en base a necesidades comparadas y normativas a los profesionales de la orientación, la cual, a menudo es breve e incompleta. En el contexto

universitario existe oferta de títulos propios y también de másteres en el campo de la orientación profesional y laboral que, si bien son oficiales, no tiene un carácter regulado para acceder a la profesión.

Las exigencias de profesionalidad comportan la necesidad de establecer una formación especializada a nivel de máster que, de forma regulada, permita acceder a este tipo de puestos (de modo similar al de profesorado de secundaria). Se debería tratar de una formación homologada con validez en todo el territorio nacional para ejercer como orientador laboral, sociolaboral o para el empleo, es decir, una profesión regulada.

Se plantean dos posibles propuestas:

- a) Sería idóneo establecer un grado en orientación.
- b) Máster oficial regulado. Materias o módulos de contenido básicos:
  - a. Diagnóstico y bases de la orientación profesional de personas jóvenes y adultas, y en situación de vulnerabilidad.
  - b. Modelos y contextos de intervención.
  - c. Estrategias y recursos para la intervención orientadora en contextos sociolaborales.
  - d. Intermediación y prospección laboral.

Al menos, debería ser exigible el acceso a estos puestos, en cualquier administración pública, a través del grado o licenciatura en: pedagogía, ciencias de la educación, psicopedagogía, educación social<sup>5</sup>, psicología<sup>6</sup>.

Para acceder a través de sociología, ciencias políticas, ciencias de trabajo, relaciones laborales, ADE o derecho, se debería aportar formación especializada en materia de orientación. Otras titulaciones no deberían dar acceso a la profesión de orientador profesional, a no ser que vaya acompañado de otra formación especializada y/o experiencia profesional.

Finalmente, y sobre la base del análisis de la legislación existente, junto con las funciones que actualmente desempeña el personal orientador, su perfil debe incluir las siguientes cualidades esenciales que garanticen su profesionalidad:

- Autoconocimiento: conocer e identificar los propios valores y límites para el ejercicio del autocontrol sobre las emociones y saberlas gestionar adecuadamente, sobre todo, tolerancia a la frustración.
- Valores: no proyectar en el otro nuestro mapa o historia.
- Distancia profesional: poder trabajar de manera objetiva con la finalidad de asesorar, acompañar y dar soporte sin entrar en valoraciones personales. Separar rol profesional y personal.

---

<sup>5</sup> Si han cursado materias relacionadas específicamente con la orientación educativa y/o profesional.

<sup>6</sup> Si han cursado materias relacionadas específicamente con la orientación educativa y/o profesional.

- Cuidado personal: estrategias de autocuidado dentro o fuera. Por ejemplo, Dentro: estudios de casos, reuniones coordinación y compartir experiencias, derivar casos con los que no establecemos empatía o no son adecuados. Fuera: talleres de gestión emocional.
- Conflictos éticos: cuando el caso entra en dilema con los valores del orientador. Valorar la posibilidad de gestionar el conflicto ético.
- Confidencialidad: compromiso de no divulgar las situaciones personales y emocionales de la persona orientada, preservando la información a lo largo del proceso (ley de protección de datos).
- Praxis y ética: no realizar valoraciones previas, por lo que, se debe actuar con objetividad. Por tanto, se debe derivar frente a prejuicios, y se debe comunicar con asertividad cuando se detecta una mala praxis en otro profesional.

# LA CONTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA PRIVADA A LOS DESAFÍOS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Autoría: Pilar Figuera (coord.), Lidia Daza, Gemma Latorre, Pilar Mamolar, Nuria Manzano, Montserrat Oliveras

## Presentación

En este apartado se analiza el papel de la **empresa privada como agente orientador**.

Bajo este epígrafe se incluye a consultoras y otras organizaciones que, con denominaciones distintas, constituyen una parte significativa de la red de servicios de orientación académica y,

sobre todo, profesional, dirigidas a personas y/o a instituciones. La fotografía que emerge de la variedad de servicios, el tipo de cliente (persona-organización), el tamaño, el grado de profesionalización de sus orientadores/consultores, o la colaboración público-privada, nos muestra luces y sombras del desarrollo de la orientación en el sector privado y los elementos de mejora para hacer frente a los desafíos actuales.

A nivel institucional y/o político la orientación se considera hoy un instrumento clave de las políticas de empleo y de formación a lo largo de la vida

## Destinatarios

Los servicios profesionales ofrecidos por empresas privadas, consultoras, profesionales autónomos y freelances están dirigidos a otras empresas, entidades públicas, fundaciones y personas físicas (trabajadores o futuros trabajadores en transición) como demandantes directos de los servicios de orientación y formación a lo largo de la vida.

## Desafíos globales de la orientación a lo largo de la vida

A nivel internacional existe un reconocimiento de la importancia de la orientación a lo largo de la vida, lo que implica la necesaria intervención y coordinación de todo un conjunto de agentes orientadores, incluidas las empresas, para dar respuesta a las necesidades y/o demandas derivadas del contexto actual.

Los consensos de los diferentes organismos internacionales (UNESCO, OIT, OCDE, CEDEFOP, ICCDPP, ETF, IAEVG) dibujan un horizonte claro sobre las prioridades, espacios profesionales, coordinación de políticas y agentes que permitan avanzar en tres principales desafíos globales:

- **La educación y la formación**, más allá del tradicional ciclo de educación – empleo - jubilación.
- **El diseño de programas y políticas sociales y de empleo** como apoyo a los trabajadores más vulnerables y las nuevas demandas sociales y globales.

- **El papel de la orientación profesional** y su impacto para abordar las necesidades de los diferentes usuarios. Esto incluye la atención a una mayor diversidad de colectivos; servicios más personalizados; desarrollo de competencias transversales; así como la evaluación de su impacto y efectividad.

Estos desafíos configuran algunas de las principales tendencias que incrementan la capacidad innovadora de la orientación a lo largo de la vida:

#### Figura 14

##### *Tendencias de la orientación a lo largo de la vida*

|  |   |
|--|---|
| Uso de las TIC en los sistemas de orientación profesional              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Información profesional en línea y sus subtipos</li> <li>• Objetivos y resultados del uso de las TIC en la oferta de orientación profesional</li> <li>• Evolución del papel de los profesionales de la orientación profesional a partir de la incorporación de las TIC</li> <li>• Implementar la innovación digital en la orientación profesional</li> </ul> |
| Desarrollo de habilidades de gestión de la carrera                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevo marco europeo de competencias clave para el aprendizaje permanente (2018)</li> <li>• CMS – <i>Career management skills</i></li> <li>• LifeComp – competencia personal, social y aprender a aprender</li> </ul>   |
| Cooperación y coordinación en las políticas de orientación profesional | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperación intersectorial</li> <li>• Coordinación eficaz en las políticas de orientación (nacional, regional y local)</li> </ul>  |
| El papel de la familia en la elección de carrera de los jóvenes        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación formal y orientación informal (padres, familia, comunidad)</li> <li>• Identificar riesgos y compromiso con las familias</li> </ul>   |
| Otros temas clave y tendencias emergentes                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación para la carrera en la comunidad</li> <li>• Orientación para la carrera y para la justicia social</li> <li>• Enfoque de la co-carrera</li> <li>• Co-construir la carrera del orientador</li> <li>• Radar del empleo</li> </ul>  |

*Nota.* Adaptado de ETF (2020).

**A nivel institucional y/o político la orientación se considera hoy un instrumento clave de las políticas de empleo y de formación a lo largo de la vida.** La Unión Europea ha impulsado y financiado su desarrollo y la innovación en este campo. La planificación a nivel nacional de las políticas de empleo y formación, y su despliegue a nivel autonómico, contempla la orientación como uno de los instrumentos fundamentales para el logro de objetivos vinculados al acceso, mantenimiento y mejora del empleo, así como de la formación a lo largo de la vida.

Atendiendo a estos desafíos y tendencias en orientación, las instituciones internacionales reconocen el papel que, de facto, tienen las organizaciones privadas que proveen servicios de orientación para dar respuesta a las necesidades que el sector público no puede cubrir internamente o con financiación pública. Este reconocimiento debería tener en cuenta dos líneas de actuación necesarias:

- 1) La acreditación de los diferentes agentes, así como la creación de una red de entidades que persigan objetivos comunes.
- 2) El diseño de sistemas de coordinación de todos los agentes implicados, públicos o privados, evitando los riesgos que supone la privatización sin un marco de actuación estratégico.

#### Presencia de la actividad privada y la consultoría. Estado de la cuestión

Los incipientes servicios de orientación profesional se establecieron sobre la base de la elección de una profesión u ocupación con la vocación y la necesidad de identificar e incorporar a quienes pudieran desempeñarse de manera satisfactoria en las distintas ocupaciones. Desde una perspectiva histórica, las primeras entidades privadas de orientación

La implementación de estos servicios se constituye hoy como una suma de acciones y propuestas de calidad variable y poco sistematizada que requiere actuaciones más planificadas, planes estratégicos y prácticas innovadoras bien fundamentadas

en nuestro país se remontan a los años 80 y su actividad abarca tanto la dimensión orientadora, como la psicológica y educativa. Su denominación respondía al concepto de gabinetes, centros o equipos de orientación. Las demandas de las sociedades informacionales, así como los nuevos paradigmas de investigación y prácticas orientadoras, han extendido la función y los servicios de la orientación vocacional hacia una orientación a lo largo de la vida, dirigida a las necesidades específicas de las personas y los distintos colectivos.

La participación del sector privado y el conjunto de organizaciones empresariales que ofrecen servicios de orientación en nuestro país se ha ido incrementando como respuesta a las dificultades para trabajar en una economía global y de mercado. En la actualidad no disponemos de ningún registro administrativo, fiscal, económico o análisis estadístico que nos permita conocer la dimensión y características de las empresas que ofrecen servicios de orientación. Se trata de un tipo de actividad ubicada dentro del

sector de servicios, que muestra una gran heterogeneidad de propuestas, contenidos, clientes, metodologías de prestación y perfiles profesionales.

Las empresas privadas como agentes orientadores de carácter privado se constituyen alrededor de diferentes servicios, utilizando diferentes denominaciones: de orientación profesional, coaching para el empleo, *career coach* o coach de carrera, consultoría de desarrollo, gabinetes psicopedagógicos...- o bien asociados al ámbito de los recursos humanos (RH) y desarrollo del talento. La implementación de estos servicios se constituye hoy como una suma de acciones y propuestas de calidad variable y poco sistematizada que requiere actuaciones más planificadas, planes estratégicos y prácticas innovadoras bien fundamentadas.

El sector, influido por los cambios legislativos, las necesidades educativas, formativas y de recualificación, ha evolucionado en las últimas décadas para adaptarse a las necesidades y demandas de empresas y particulares. En esta evolución, constatamos la confluencia de diferentes factores que han impulsado el desarrollo de estas empresas.

### ***¿Qué factores han contribuido a su desarrollo?***

Varias son las circunstancias que han contribuido a la demanda de orientación y a la entrada en escena del sector privado como proveedor de servicios. Las personas deben gestionar sus carreras no lineales en un contexto socioeconómico marcado por los cambios, la incertidumbre y las constantes transiciones sociolaborales. Sin duda, nos encontramos ante un **cambio de paradigma laboral**.

Son muchos los factores que han favorecido este cambio de paradigma: el impacto de las crisis económicas sobre las personas, la ruptura del contrato psicológico basado en la lealtad a cambio de progreso, los avances tecnológicos, la constante demanda de reciclaje o cambio, la precariedad laboral, el envejecimiento de la población o la emergencia climática, han contribuido a la transformación de los mercados de trabajo. Este contexto requiere una orientación de calidad dirigida a todas las personas: a las que esperan incorporarse al mercado laboral, a quienes han sido expulsados de sus trabajos, y a quienes buscan oportunidades más acordes con sus vidas.

Este nuevo escenario demanda nuevas formas de orientación y de apoyo a las personas para que puedan identificar oportunidades de carrera, definir nuevas metas profesionales, y desarrollar estrategias de búsqueda de empleo, formación o acreditación de sus competencias. Estas demandas no siempre pueden ser atendidas de forma exclusiva por la administración pública, y podrían encontrar respuesta a través de servicios especializados ofrecidos por entidades privadas.

El despliegue de la normativa y la legislación reconoce, incorpora y define el papel de las organizaciones privadas en la provisión de servicios de orientación, así como su regulación en los procesos de contratación.

A continuación, se exponen tres situaciones que evidencian y sustentan este factor de desarrollo y crecimiento de las empresas en el ámbito de la orientación.

**En primer lugar, la gestión de las políticas activas de empleo.** En el año 1996 ya se establecía que la ejecución de OPEAS (acciones de orientación profesional para el empleo y la asistencia al autoempleo) se realizara a través de entidades colaboradoras para reforzar al Servicio Público de Empleo. El Real Decreto 7/2015 aprobaba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, y la Orden ESS/381/2018, reconocía y establecía la presencia de entidades colaboradoras habilitadas (también aquellas de carácter privado) en el conjunto de los servicios del Sistema.

**En segundo lugar, la legislación laboral vinculada a procesos de *outplacement*, transición o recolocación.** Desde la reforma laboral de 2012 (Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, ratificado por el Real Decreto Legislativo 2/2015), es obligatorio un programa o plan de recolocación laboral -también denominado *de transición u outplacement*- en el marco de despidos colectivos que afecten a más de 50 trabajadores (art 51 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 9 del RD 1483/2012). Estas actuaciones pueden ser contratadas a empresas especializadas. La orientación profesional y ayuda al trabajador se realiza a través de un proceso de *outplacement* o transición, en el marco de un contrato o plan de empresa. Este es un ámbito de actuación ejercido, en gran medida, por consultoras de RRHH, o consultoría especializada en programas de *outplacement*.

**Por último, el desarrollo de las bases reguladoras en los procesos de contratación de la prestación de servicios de orientación a empresas.** En este sentido, los requisitos y aspectos valorados para la acreditación de solvencia económica-financiera y, especialmente, la solvencia profesional-técnica han contribuido a consolidar estructuras corporativas más sólidas. Algunos elementos contribuyen a este hecho: a) el grado de especialización y la experiencia previa en servicios similares acreditados mediante certificados expedidos por otras administraciones públicas; b) la formación y experiencia de los y las profesionales de la empresa; c) la estabilidad de contratación.

#### ***El sector privado como proveedor de servicios de orientación***

El sector privado y las empresas que ofertan servicios de orientación se configura a partir de una diversidad de empresas o entidades que se diferencian en su estructura, tipología de clientes, proyectos que ejecutan, formas de intervención y profesionales que las realizan, financiación y centralidad de la orientación en su proyecto. Nos encontramos ante un escenario complejo, de difícil categorización, que podemos representar atendiendo a tres dimensiones:

- **El modelo comercial y el tipo de clientes a quienes se dirigen**

Este es un aspecto central que configura el tipo de servicio prestado. Las denominadas agencias de colocación ofrecen servicios tanto a empresas como a personas, realizando

un papel de intermediación que incluyen servicios de recolocación y formación para empresas, pero también servicios de orientación laboral dirigidos a las personas.

Sin embargo, buena parte de las empresas privadas proveedoras de servicios de consultoría y por extensión de orientación para el desarrollo profesional se dirigen a otras organizaciones y empresas desde un modelo comercial B2B (*business to business*). Las empresas de *outplacement* o las consultoras de gestión del talento, son ejemplos de este modelo.

Los asuntos vinculados a la carrera y al desarrollo profesional y personal constituyen una oportunidad de trabajo para las empresas y para los profesionales *freelance*. El negocio del crecimiento profesional y el acompañamiento a las personas para desarrollar sus competencias, gestionar sus carreras y su empleabilidad continúa siendo una oportunidad para la actividad de las grandes firmas de consultoría, pero también para las microempresas, emprendedores y profesionales independientes con diferente grado de experiencia y formación.

En todo caso, conviene identificar quién es el cliente principal de estas empresas y a qué personas se dirigen los servicios de orientación. La mayor parte de los servicios que ofrecen las firmas de consultoría están focalizados en satisfacer las demandas de las organizaciones que buscan el desarrollo y la gestión de las carreras de sus empleados. Por su parte, las microempresas y los profesionales independientes podrían estar más enfocados a un modelo comercial B2C (*business to customers*) proporcionando a sus clientes orientación para la transición de sus carreras. Sus servicios estarían dirigidos preferentemente a clientes particulares y a perfiles directivos o profesionales con cierto grado de cualificación y con capacidad de financiar los servicios ofrecidos por los consultores-orientadores.

Si, como hemos visto, uno de los desafíos actuales apunta hacia el papel de la orientación para abordar las necesidades de los diferentes usuarios, anticipamos en estos modelos una limitación. Desde la perspectiva de una orientación profesional entendida como la provisión de servicios que ayudan al conjunto de trabajadores a tomar decisiones y gestionar sus carreras (CEDEFOP, 2021a), estos modelos se muestran claramente insuficientes para llegar a las personas que más lo necesitan: las que no pertenecen a una organización, las más vulnerables o aquellas que no pueden financiar estos servicios.

- ***El tipo de servicios que ofrecen y las intervenciones predominantes***

El modelo comercial y la tipología de clientes configura una amplia cartera de servicios dirigidos a empresas y profesionales. La desvinculación de los trabajadores con la organización constituye la razón de ser de las empresas de recolocación que, como hemos visto, proporcionan servicios y programas de duración variable cuya finalidad es orientar y recolocar a las personas y/o grupos que han sido despedidos de sus empresas. Otros servicios complementarios como el *headhunting* y la orientación para colectivos

específicos, la inserción laboral, el coaching para el desarrollo de la carrera, el desarrollo de la marca personal, así como la formación para los propios coaches y facilitadores, entre otros, conforman la cartera de servicios de empresas, microempresas y profesionales independientes.

Por otro lado, diferentes servicios educativos y de orientación académica y profesional, configuran la actividad principal de algunas empresas, instituciones o escuelas que ofrecen una amplia oferta formativa dirigida a personas en primer término, pero también a grupos y organizaciones como respuesta a la creciente demanda educativa, de formación y recualificación<sup>7</sup>.

El tipo de intervención predominante que se realiza constituye un elemento diferenciador del servicio, y da cuenta de las muy diversas formas de orientación y asesoramiento que configuran la oferta del sector privado. Atendiendo a esta diversidad, podríamos observar distintos tipos de intervención:

- **Intervenciones vinculadas a la consultoría** con un enfoque organizativo, donde las personas y el talento son elementos clave de la estrategia corporativa, pero alejadas de una fundamentación teórico-práctica de la orientación a lo largo de la vida. El tipo de intervención predominante sería la consultoría vinculada a la gestión del talento y dirigida fundamentalmente a empresas de cualquier sector que buscan desarrollar a sus empleados como parte de su estrategia de gestión de personas. Se ha de señalar que el término consultoría puede tener diferentes usos en función de las dimensiones y comunidades de práctica. En el campo de la orientación, el término consultoría se refiere a la actividad de asesoramiento y consulta, un modelo de intervención muy extendido en la práctica educativa y orientadora. Desarrollar una actividad de asesoramiento y consulta en orientación, consistiría en ejercer diferentes roles de asesoramiento dirigido a otros profesionales, instituciones o empresas, incluyendo actividades de diseño, implementación o evaluación de programas desde la perspectiva y fundamentos de la orientación profesional. Por otra parte, el modelo de *counseling* o asesoramiento directo define una relación interpersonal entre un consejero/a u orientador con un cliente. Ambos modelos, el de asesoramiento y consulta o el de *counseling* son comunes en el campo de la orientación.
- **Intervenciones educativas o formativas:** la necesidad de acceder, mejorar o actualizar la formación académica, tecnológica o de gestión, configuran la actividad de las empresas de servicios de orientación. Estas empresas dirigen su oferta educativa directamente a las personas, a grupos e instituciones, a partir de una variada oferta de servicios asociados a los contenidos formativos, la información sobre estudios y profesiones, la búsqueda de itinerarios formativos o la orientación más personalizada, en función de su misión y propósito.

---

<sup>7</sup> Asociados a procesos de Redeploying (reubicación y redistribución); Reskilling (re-entrenamiento o reinversión en algo nuevo); y Upskilling (mejora o cualificación añadida a lo que se hace).

- **Intervenciones vinculadas a la orientación para el empleo:** la fuerte demanda de cambio, unida a los riesgos asociados a la inestabilidad o la falta de continuidad en el empleo incrementan la necesidad de una orientación vinculada al desarrollo de competencias que faciliten la inserción, la mejora de la posición en el mercado de trabajo, o el asesoramiento para las iniciativas de autoempleo o emprendimiento.
- **Intervenciones vinculadas a la orientación para el desarrollo de la carrera:** como respuesta al cambio de paradigma laboral, la orientación para la construcción de la carrera persigue que las personas gestionen las frecuentes transiciones sociolaborales que tendrán lugar a lo largo de sus vidas. Para ello, además de adquirir nuevas competencias será necesario favorecer un aprendizaje para la transición y el diseño de la carrera, explorando y negociando diferentes formas de participación social a través de posibles roles, empleos, trabajos o proyectos.
- ***La función pública: concertación de lo público y lo privado***

La implementación de la orientación en nuestro país ha pasado de constituirse como una simple suma de acciones a pequeña escala, a representar hoy un instrumento clave de las políticas de empleo y de formación a lo largo de la vida. Ello requiere actuaciones más sistemáticas y planificadas, así como el desarrollo de planes estratégicos y prácticas innovadoras que integren la relación entre lo público y lo privado. La administración pública y los organismos privados (fundaciones, cooperativas, colegios profesionales, centros de formación, etc.) demandan servicios de orientación para llevar a cabo su estrategia, desarrollar parte de sus funciones y atender a sus clientes-usuarios.

La intensidad de la presencia de estas organizaciones privadas en el despliegue de la estrategia de orientación varía y depende de la apuesta que cada territorio haga por la orientación y de si las administraciones tienen recursos propios o no para desarrollarla o crecer en alguna de las dimensiones encomendadas. No obstante, el modelo actual pasa por la colaboración/coordinación público-privada de la orientación, y, por lo tanto, por la incorporación de las consultorías o empresas en el tejido, dado que no existe una estructura pública suficiente para responder a todas las necesidades actuales.

#### Agentes implicados. Valoraciones y percepciones

¿Cómo percibe el sector la situación actual de las empresas y las consultoras como agentes orientadores? ¿cuáles son sus puntos fuertes, problemas y retos? En este apartado incluimos algunas valoraciones de los agentes implicados.

#### **Rol y propósito de las entidades privadas en el ámbito de la orientación**

Una primera consideración apunta a la necesidad de identificar el propósito fundacional de las empresas que conforman este sector, y, en base a ello, sus propuestas de orientación y el rol que asumen los orientadores-consultores. Estos elementos podrían clarificar substancialmente la oferta de servicios. Teniendo en cuenta el tipo de actividad y el perfil de clientes a los que se dirigen, estas organizaciones pueden presentar un

perfil más centrado en la provisión de servicios a empresas o particulares y, por tanto, responder a intereses privados, o bien definir su actividad como un servicio de prestación privada, pero con vocación pública. En este último caso, se observa una colaboración estrecha con la administración pública y atención a usuarios de servicios públicos (orientación académica y profesional, inserción, etc.).

La flexibilidad y la innovación, así como la capacidad para dar una respuesta ágil y adaptada a las nuevas necesidades y desafíos, son, sin duda, cuestiones clave para configurar una propuesta de valor por parte de estas empresas. Aquellas que colaboran con la administración pública deben, además, disponer de la capacidad de coordinación con los agentes públicos y una visión estratégica de la orientación como servicio público, que permita definir cuál es su propósito, su rol y tipos de intervención más adecuados.

### **Profesionalización, competencia y código ético**

Atendiendo al papel de la orientación en las políticas de empleo, y al enfoque del aprendizaje a lo largo de la vida, es imprescindible garantizar un nivel óptimo de profesionalización de las personas que se incorporan y trabajan en este sector. La ausencia de regulación es uno de los principales asuntos que deben afrontarse y resulta imprescindible para todas las empresas, agencias o agentes que realizan una labor de intermediación laboral.

Por otra parte, las oportunidades de negocio relacionadas con la orientación y el asesoramiento a personas en asuntos relativos al empleo, la carrera o las transiciones sociolaborales han atraído y fomentado el desarrollo de perfiles de facilitadores (asesores, consultores, orientadores, coaches, mentores) con una formación desigual y no siempre especializada, cuyos servicios se difunden principalmente a través del marketing digital y las redes sociales profesionales y en menor medida a través de asociaciones profesionales.

Existe la percepción de una creciente opacidad en los procesos de asignación de proyectos vinculados a políticas públicas. Las empresas con capacidad de licitar deben atender a criterios de transparencia y rigurosidad a la hora de contratar o subcontratar los servicios de profesionales que proveen servicios de orientación. Por otra parte, los profesionales independientes que acceden a licitaciones o proyectos de envergadura deben acreditar su formación, recursos e infraestructura necesarios para cubrir los indicadores básicos de calidad en la provisión de servicios. Tanto en unos casos como en otros, además de la formación, un elemento asociado al intrusismo en estos casos es la política de precios. Las personas entrevistadas se muestran a favor de la competencia, y de la existencia de un sector empresarial capaz de proveer servicios de orientación en unas condiciones justas y transparentes y de garantizar la calidad de los servicios de orientación que ofrecen. La falta de regulación del sector pone en duda la fundamentación y su efectividad práctica ya que no se atiende al criterio básico de la preparación para el desempeño posterior; al no existir un marco claro -regulado- en relación a su ejecución, tampoco se puede atender a los propios límites éticos que deben contemplarse en la contratación de los propios servicios.

Por otra parte, no se percibe la existencia de una oferta de formación especializada y acreditada para profesionales de la orientación, cuestión que podría reforzar esta falta de profesionalización. Se observa, por tanto, la necesidad de una adecuada profesionalización del sector mediante su regulación, así como el desarrollo de programas de formación en línea con los desafíos de la orientación y las necesidades de las personas, destacando la ética y el papel de la empresa y los profesionales como agentes orientadores.

Estas valoraciones son coincidentes con algunos de los retos observados por la OCDE para la prestación de servicios de orientación profesional después de la pandemia del COVID-19: acreditar normas de calidad de la prestación; supervisar los resultados de los proveedores; profesionalizar a los asesores-orientadores para ofrecer un asesoramiento personalizado; y garantizar que los servicios privados sean financiados parcialmente con fondos públicos para que todos los adultos puedan acceder a ellos (OCDE, 2022).

### **La contratación pública: entre la regulación y la precarización**

La administración pública es un cliente recurrente para muchas empresas del sector y la regulación de los procesos de licitación o contratación podría ser un elemento clave para garantizar el valor de las propuestas. Esta regulación podría traducirse en el establecimiento de criterios para seleccionar a las empresas proveedoras y determinar la calidad y la adecuación de sus programas, proyectos o servicios de orientación. Este es un aspecto importante para algunas de las empresas entrevistadas. No obstante, cuestionan ciertos elementos de los procesos de externalización como la falta de control de los proveedores, o de su capacidad para asumir con calidad el objeto del contrato de orientación.

En estos procesos de contratación pública, debe plantearse la necesidad de dimensionar adecuadamente tareas y presupuestos. Esto implica no solo un adecuado análisis y definición del proyecto, programa o servicio, sino también una estimación adecuada del componente económico y del valor de la prestación del servicio. Algunas de las personas entrevistadas destacan los bajos salarios en este tipo de contratación, por debajo de un perfil de orientador laboral con titulación de graduado o equivalente. Esta situación plantea un reto importante respecto a la precarización de los servicios de orientación externalizados.

### **Visibilidad social y profesional**

Comprender el papel de la orientación, la necesidad de los servicios que ofrece y el valor que aporta a las personas, y también distinguir en qué consiste un buen servicio de orientación y dónde encontrarlo son aspectos importantes que la ciudadanía debería conocer si queremos fortalecer el sector, según una de las organizaciones entrevistadas. Se trata no solo de dar visibilidad social a la orientación sino también de empoderar a las personas como “consumidores críticos” de estos servicios.

En este mismo sentido, se plantea la escasa presencia en el sector de las asociaciones profesionales que contribuyan a poner en valor, dar visibilidad e incluso autorregular el

sector (fundamentación, investigación, buenas prácticas, definición de perfiles profesionales, código ético...) y con ello limitar el intrusismo.

Por otra parte, se destaca la necesidad de disponer de estudios rigurosos e informes que permitan conocer, en profundidad, la dimensión y características del sector, así como el impacto de las actuaciones de orientación por parte de la empresa privada y las consultoras como agentes orientadores.

### Buenas prácticas y orientaciones para mejorar la calidad de la orientación

A partir del análisis anterior, hemos definido algunos criterios o evidencias para identificar buenas prácticas en las empresas, así como algunas orientaciones para mejorar la calidad de la orientación. Teniendo como marco la orientación a lo largo de la vida, estas prácticas necesitarán abordar desde un enfoque integral los principales desafíos globales que venimos apuntado y enfocar su desempeño hacia los siguientes criterios:

1. Identifican con precisión las necesidades reales de los grupos a los que se dirigen.
2. Seleccionan o incluyen la formación de sus profesionales como parte clave de sus actuaciones.
3. Combinan sinérgicamente recursos público-privados.
4. Incorporan el seguimiento de los usuarios.
5. Diseñan procesos de evaluación de la calidad que incluyen distintos indicadores a corto/medio/largo plazo.
6. Impulsan la creación de redes y asociaciones en el sector.
7. Contribuyen al avance de la disciplina a través de la investigación y la práctica, favoreciendo la transferencia de resultados a la comunidad.

### Orientaciones para mejorar la calidad de la orientación en este ámbito

A modo de conclusión, se presentan algunas propuestas que podrían definir líneas de actuación concretas, para cerrar este capítulo.

En primer lugar, parece necesaria una regulación del sector para garantizar la calidad de los proveedores de los servicios de orientación a partir de un marco de reconocimiento y acreditación de las competencias y las credenciales profesionales para ejercer en este campo.

Partiendo de que la orientación es un servicio de interés general y con el objetivo de que sea de acceso universal para la ciudadanía, es necesario coordinar los diferentes agentes que participan en el sector, estableciendo una red que garantice la facilidad de acceso de los diferentes servicios de orientación a la ciudadanía. La definición de estrategias de difusión, comunicación y divulgación de estos servicios, así como la configuración de un mapa de entidades con características propias y especializaciones por personas o colectivos facilitarían este objetivo.

Se considera necesario avanzar en el desarrollo de la red de asociaciones de orientación del estado, conectando a profesionales de la orientación vinculados al ámbito público, y organizaciones del sector privado, lo que podría generar sinergias útiles y una mayor presencia de la orientación en la agenda de las políticas públicas.

Por último, consideramos necesario promover una oferta formativa especializada y diversificada para garantizar la formación y especialización de los y las profesionales de la orientación. La realidad del sector que hemos presentado incorpora una gran diversidad de perfiles profesionales, intervenciones y servicios. Esta diversidad debería converger en el desarrollo formativo y continuado de profesionales que puedan responder a las crecientes demandas de diferentes colectivos y a los desafíos globales de una orientación a lo largo de la vida.

En base a todo ello, podríamos formular las siguientes acciones/objetivos:

1. Definir un marco de roles y servicios especializados de orientación, fundamentado en los desafíos actuales y las necesidades de las personas. Identificar, sobre ese marco las competencias y credenciales profesionales para el ejercicio de la profesión.
2. Promover una formación adecuada a los diferentes roles y servicios. Desarrollar certificaciones de los programas a partir de acuerdos entre Universidades-Empresas.
3. Crear una red de empresas acreditadas, que favorezca la identificación y promoción de los servicios de orientación a la ciudadanía, con especial atención a los colectivos vulnerables.
4. Fomentar la participación de empresas privadas en las asociaciones de orientación del estado, con objeto de promover la investigación mixta y el desarrollo de buenas prácticas.
5. Crear acuerdos público-privados para proporcionar servicios de orientación y acompañamiento dirigidos a personas en procesos de transición.
6. Explorar formas efectivas de regularización del sector con objeto de asegurar la calidad de los proveedores de servicios de orientación en los procesos de licitación o contratación.
7. Diseñar estrategias de difusión, comunicación y divulgación de los servicios de orientación disponibles y especializados por personas o colectivos destinatarios.
8. Favorecer el acceso de la ciudadanía a los servicios de orientación, aprovechando las opciones que ofrecen las nuevas tecnologías y las posibilidades de IA para atender a un creciente número de usuarios.

*Nota: la aproximación a este texto se ha realizado a partir de una aproximación teórico-práctica de la orientación, representada por los perfiles académicos, de investigación, y de profesionales de la orientación, así como la participación de otros profesionales del sector que han sido entrevistados.*

# LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES, CLAVE PARA UNA ORIENTACIÓN DE CALIDAD

Autoría: Rakel del Frago (coord.), Juan Llanes Ordoñez, Beatriz Malik, Cristina Miranda

Asesoría: Francisca Arbizu

## Presentación

La intención con la que se aborda este capítulo es identificar algunos aspectos clave que permitan, tanto a la comunidad profesional como a la académica, repensar e idear una formación de calidad para los profesionales de la orientación. Este apartado aspira a reconocer el tipo de profesional que se necesita y lo que debe saber hacer para responder al encargo social.

Se trata de desgranar líneas de futuro potenciales para contextualizar, comprender y compartir el camino a seguir en la consecución de la profesionalidad, del reconocimiento académico y social de la orientación a lo largo de la vida, justo cuando se vislumbra un nuevo horizonte para la profesión de la orientación, para las profesiones y para quienes la desarrollan. En cualquier caso, se ha de reivindicar el componente proactivo y anticipador de la orientación, pues contribuye a prever situaciones de riesgo o a gestionar lo imprevisible, ya sea dotando a la persona de competencias básicas para afrontar una determinada situación antes de que esta surja o mejorando los entornos de desarrollo.

No es novedad que los sistemas sociales, educativos y laborales están en transformación ante el reto constante en el que los sitúa la imprevisibilidad de una sociedad que cambia con motivo del desarrollo tecnológico, de la digitalización, así como del auge de la inteligencia artificial. El ordenamiento jurídico reconsidera el papel de los sistemas, instituciones y profesionales que se ocupan de promover el desarrollo humano y la cohesión social en el que la orientación a lo largo de la vida es clave y, en consecuencia, los profesionales de la orientación en un mundo global que sustenta su desarrollo en lo digital y su viabilidad en la sostenibilidad.

La orientación a lo largo de la vida en una coyuntura como la actual es sin lugar a duda una cuestión de justicia social que afecta a la posibilidad de que las personas, y sus comunidades, tengan la oportunidad de un proyecto vital digno. En definitiva, se revaloriza el interés de la orientación, así como el rol de sus profesionales en distintos entornos, objetos de atención y destinatarios como un medio necesario. También cuestiona, la capacidad de las instituciones y de los modelos de formación para garantizar la cualificación y actualización del profesional de la orientación con desarrollos profesionales de tal especialización.

## La formación esencial en la profesionalización

Existe evidencia de que el nivel competencial de los y las profesionales de la orientación es clave en el desarrollo de una orientación profesional de calidad, en la medida que contribuye a la estrategia socioeconómica y política de los territorios promoviendo el desarrollo humano y el capital social (European Lifelong Guidance Policy Network, 2012; Hooley, 2014).

En esta línea, la comunidad profesional y científica entiende que, aunque se ha avanzado en la formación de los profesionales de la orientación, es imprescindible idear cómo responder a las exigencias de capacitación que demanda la sociedad del SXXI. Esta situación obliga necesariamente a ser consciente de cuál es el encargo social actual, a saber, una orientación que acompañe a lo largo de la vida

«una serie de actividades que permiten a los ciudadanos de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas (a lo largo de la vida) identificar sus capacidades, competencias e intereses, tomar decisiones educativas, formativas y ocupacionales significativas y gestionar sus trayectorias vitales individuales en el aprendizaje, el trabajo y otros entornos en los que estas capacidades y competencias se aprenden y/o utilizan (a lo largo de la vida)» (Consejo Europeo, 2004, 2008).

Asimismo, supone reconocer, por una parte, la existencia de diversidad de proveedores de orientación que actúan de manera independiente, en respuesta a las demandas de su entorno profesional, es decir: escuelas, servicios de empleo, empresas, agencias de desarrollo local, etc. que además se localizan a nivel nacional, regional y local; y por otra, que existen profesionales cuyo objeto de atención es exclusivamente la orientación, mientras que para otros la orientación se combina con otras funciones de su perfil.

Esta situación hace pensar en diversidad de perfiles profesionales que han de cooperar y coordinarse de manera eficaz adaptando las estructuras y actividades existentes (redes, grupos de trabajo, programas). Unos perfiles exclusivos de orientación que se caracterizan por requerir en su desempeño profesional de un amplio caudal competencial general, a la vez que de especialización profesional según los marcos políticos y legislativos que definen el contexto de trabajo, el destinatario de la orientación, el principio de intervención o las actividades de orientación. Otros, en los que la orientación es una parte de su trabajo lo que lleva a pensar en el dominio de fundamentos básicos que les permita afrontar la especificidad de la orientación enfocada a la actividad del profesional en cuestión (escolar, inclusión social, transición y adaptación profesional, personal, formativa; acompañamiento vital, apoyo a la emancipación, etc.).

En definitiva, los retos de la sociedad actual unido a la complejidad del rol orientador, ya sea por el contexto de intervención, el perfil de las personas destinatarias, la cuestión

de atención de la que se ocupa o de todos estos aspectos imbricados; lleva a pensar en el interés de disponer de perfiles profesionales de orientación generalistas y especialistas. Al respecto, Llanes y Malik (2024) reconocen, además, que estos perfiles son resultado de la fusión entre la orientación educativa y profesional. También, que los entornos y programas de intervención profesional demandan la especialización.

La tendencia actual es hacia una formación más especializada en el sector de la educación superior. De hecho, la Unión Europea invita a los estados miembros a mejorar la formación inicial y continua de los profesionales de la orientación (Comisión Europea, 2020), casi al tiempo que el CEDEFOP (2006) cuestionaba el nivel y el alcance de la formación que han de desarrollar estos y estas profesionales.

Las propuestas se refieren y la evidencia sugiere que el equivalente a un año de formación a tiempo completo en la educación superior sería un punto de referencia adecuado para el nivel mínimo y la extensión del estudio especializado para la profesionalidad.

#### La identificación de perfiles y sus competencias como sustento de los programas formativos

El abordaje del perfil competencial del profesional de la orientación a lo largo de la vida es imprescindible cuando las propuestas de formación han de ser acordes a las exigencias de los entornos productivos.

El mensaje a las universidades era claro: los títulos debían dejar de ser reflejo de las preocupaciones y organización del mundo académico, para ser fruto del análisis de aquello que necesita un futuro experto o profesional en un ámbito determinado. El mandato respondía a la exigencia creciente de adecuar la educación superior a un mundo globalizado donde el conocimiento es un valor estratégico de primer orden (Paricio Royo, 2020, p.49).

Este planteamiento emerge con fuerza a principios de los años ochenta, cuando los sistemas de producción plantean nuevas necesidades al contexto laboral y, con ello, como es el caso en estas últimas décadas, la exigencia de revisar las profesiones. Los programas de formación basados en competencias apuntan a un nuevo enfoque aplicable a la formación y a la profesionalización. Se supera la perspectiva centrada esencialmente en las aptitudes para desempeñar una profesión y se pone el foco en la descripción de los elementos constitutivos (saber, saber hacer, saber decidir, saber comportarse) y en la adquisición de competencias, con especial hincapié en el proceso intelectual subyacente y en sus implicaciones para la gestión del conocimiento (Mertens, 1996).

No obstante, para hacer partícipe al lector del enfoque de formación por competencias, se relacionan dos conceptualizaciones complementarias. De una parte, la Comisión Europea (2005) emplea en el marco europeo de cualificaciones, distintos elementos o

dimensiones de las competencias (Competencia cognitiva, funcional, personal y ética). De la otra Lasnier (2000) realiza una conceptualización más sintética, coherente con la anterior pero más intuitiva y dinámica, en la que se distingue entre saber lo que hay que hacer en una situación y ser capaz de enfrentarse a dicha situación. En cualquier caso, el autor indica que requiere movilizar, integrar y transferir estratégicamente los conocimientos, habilidades y actitudes personales necesarias para lograr un objetivo o resolver un problema de forma autónoma en un contexto determinado

En definitiva, el valor del perfil o perfiles deviene por su interés para articular programas de formación en los que el conocimiento pasa a ser parte integral de la capacidad de actuación, entendida como nuevo objetivo de aprendizaje.

Ahora bien, pese a los innegables avances que se han dado en orientación en el contexto estatal en los últimos años y al consenso existente sobre el significado y aplicación de la competencia profesional al ámbito de la formación y orientación profesional o de la gestión de recursos humanos o formación docente, entre otros; Muchos administradores, orientadores e investigadores consideran que el perfil profesional en orientación no está satisfactoriamente plasmado en la normativa que regula su formación inicial (oferta de Grados), su acceso a la profesión (mediante el título de Máster de Formación del Profesorado de Secundaria o en algunas comunidades su equivalente con el máster de psicopedagogía) y la inducción profesional (Álvarez Rojo et al., 2000; Fernández Sierra y Fernández Larragueta, 2000).

Quizá parte de esta dificultad se deba, entre otras muchas razones, a que en España la implementación de la orientación se ha dado a trompicones y sin la sistematicidad que ha podido requerir; Incluso, en el ámbito educativo en el que la actividad orientadora está regulada, se define el puesto de este profesional como docente (profesorado de educación secundaria en pedagogía y psicología) aunque su figura sea orientadora.

Todas estas circunstancias han afectado específicamente a la aplicación del enfoque de competencias en el ejercicio de la profesión de orientador en el marco del sistema educativo en el contexto español y, lógicamente, a la profesionalización de los orientadores independientemente del contexto de referencia. No obstante, hay otros ámbitos de desarrollo profesional que quedan al margen de esta regulación; hecho que requiere de estudio.

### Perfil competencial del profesional

Urge para la implementación de la orientación en España clarificar las competencias que requieren estos profesionales y el nivel de desarrollo que han de alcanzar; de este modo, las administraciones competentes podrían sustentar decisiones respecto a la identificación de requisitos de cualificación legalmente definidos (Ferrando et al., 2020).

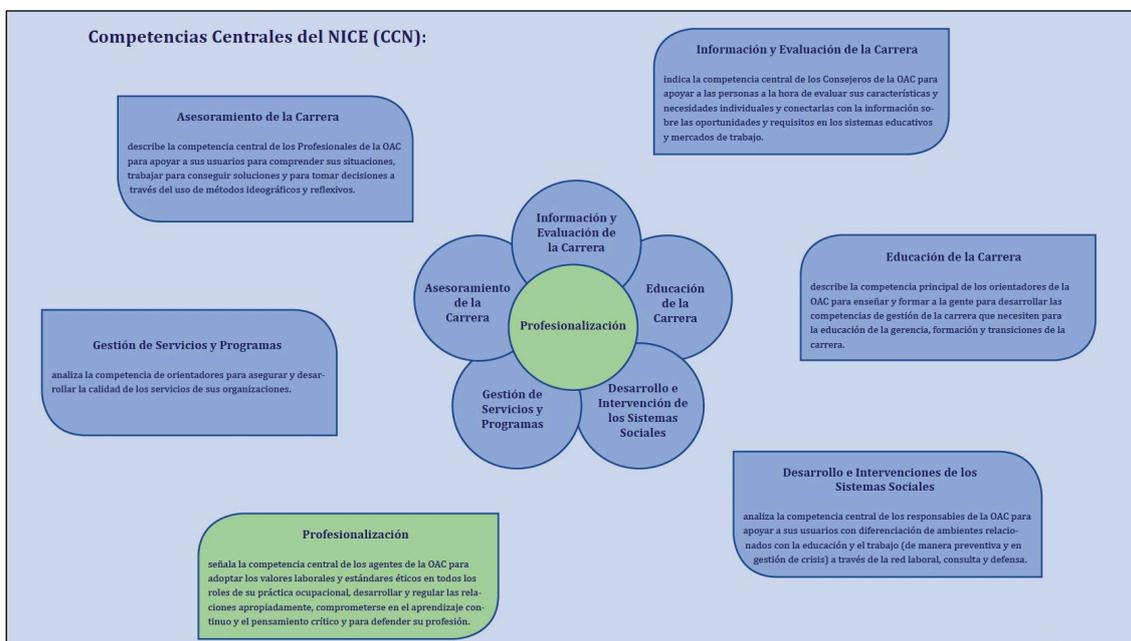
Esta cuestión no ha pasado por alto y la comunidad profesional y científica se ha ocupado de ello, tanto en el entorno europeo como español. Algunas publicaciones

destacadas en este ámbito han sido las de Donoso y Rodríguez (2007), Repetto et al. (2008), Sánchez et al. (2009), Asociación Internacional de Orientación Educativa y Profesional [AIOEP/IAEVG] (2003) y su revisión posterior en 2018, Manual de calidad para el asesoramiento educativo [MEVOC] (2011) y en revisión posterior en 2018, NICE (2016) y, por último, Vuorinen et al. (2024). Otros proyectos se han centrado en articular referentes para la acreditación profesional: Certificado Europeo de Orientación Profesional (ECGC) en 2009 (Vuorinen y Kettunen, 2017), Instituto Internacional de Certificación de Carreras (ICCi), y Sistema europeo de acreditación (EAS) (Repetto et al. 2009).

La propuesta que hace NICE se considera potente para este fin porque promueve el desarrollo de puntos comunes de referencia que podrían llegar a tener en consideración los distintos estados. Este aspecto es relevante ya que facilita reconocer la diversidad existente en la expansión de la profesión orientadora, así como en la organización de sus sistemas y modelos de formación. Estos puntos se concretan en perfiles profesionales, competencias centrales y currículo. Se considera, dado el objeto de atención de este apartado el referido a los perfiles profesionales ya que permite visibilizar, a la vez que transferir al contexto estatal potenciales figuras profesionales, las indicadas en la figura 15.

**Figura 15**

*Competencias centrales del NICE. Red para la innovación en la orientación y el asesoramiento de la carrera*



*Nota:* NICE (2012, p.52).

A la persona orientadora se le atribuye con carácter general: explorar la situación que le plantea la persona; discernir la estrategia para que la persona llegue a identificar su objetivo; enseñar a plantear objetivos alcanzables para llegar a la meta; facilitar herramientas y recursos para la planificación de su camino; acompañar en el proceso y

dar soporte en los retrocesos; motiva y estimula para seguir adelante y superar las dificultades y empodera para que la persona sea protagonista y autónoma en la toma de decisiones.

En definitiva, se considera al orientador como un profesional agente de cambio que se ocupa de funciones tales como:

- Preparar a las personas para afrontar los cambios personales y profesionales, así como la actualización de las capacidades técnicas o comportamentales.
- Adaptarse permanente a la evolución de las profesiones. Mejorar las cualificaciones y competencias para afrontar la situación de competitividad de las personas en las empresas.
- Promoción social que permita a los trabajadores evitar estancamientos en sus cualificaciones profesionales y mejorar su situación.
- Prevención para anticiparse a las consecuencias negativas del mercado laboral y la reestructuración económica.
- Apoyar a las personas destinatarias (educandos, otros) a valorar y conocer sus propias habilidades, aptitudes, intereses y necesidades educativas.
- Aumentar su conocimiento de los requisitos y oportunidades tanto educativas como profesionales.
- Facilitar que las personas hagan el mejor uso posible de sus oportunidades mediante la formulación y logro de objetivos realistas.
- Ayudar a los usuarios a conseguir adaptaciones y ajustes más o menos satisfactorios en los ámbitos personal y social.
- Proporcionar información útil, a todas las personas implicadas en el proceso de orientación para contribuir con la puesta en marcha de proyectos integrales (Isus, 2008; Martínez y Martínez, 2011; Sanz-Oro, 2001; Torrecilla, 2020).

El conjunto de estos perfiles y funciones reflejan las competencias que en materia de educación ha identificado Vuorinen et al. (2024) cuando han abordado la elaboración del Marco nacional de competencias para profesionales de la carrera en el contexto de la estrategia que Finlandia define para la orientación a lo largo de la vida. Se concretan en estas tres:

1.- Profesionalidad. Centrada en la competencia ética, la competencia basada en la teoría y la investigación, la competencia reflexiva, la competencia en comunicación e interacción y la competencia digital. Esta se relaciona con la legislación y la ética.

2.- Trabajo con clientes. Incluye las competencias en procesos, teorías de orientación y aprendizaje y metodológica. Implica interacción con las personas involucradas.

3.- Competencia sistémica. Engloba a las competencias en orientación permanente, teoría de sistemas, redes y estratégica. Tiene que ver con cómo se inserta la orientación en la sociedad y en las redes. La profesión/ocupación como parte de la construcción del proyecto profesional y de vida.

Así, junto a las habilidades técnicas (o duras) se deducen de estos perfiles y funciones, otro tipo de habilidades conocidas sociales (o blandas) que corresponden a atributos personales que facilitan la interacción eficaz entre las personas.

Se reconoce que las habilidades de comunicación y la capacidad para trabajar en equipo son necesarias en la labor orientadora, aunque se opta como resultado del estudio de las funciones aportados por diferentes organismos y autores (CEDEFOP, 2021a; NICE, 2012, 2016; Sánchez et al., 2009 y Schiersmann et al., 2016) por ampliar y recuperar, especialmente, las competencias transversales que se indican continuación:

- Autoconocimiento de las propias potencialidades.
- Adaptación y autocontrol.
- Saber comunicar, así como tener visión global y analítica.
- Capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios y multidisciplinarios.
- Resolución de problemas.
- Saber tomar decisiones.
- Adaptación a contextos profesionales.
- Socio-emocionales (empatía, asertividad, motivación, etc.).
- Conocimientos de redes como medio para conocer y contactar con personas en un contexto de negocios o de relaciones entre profesionales.
- Capacidad de organización y planificación.
- Actitud de empatía para entender la situación que se presenta.
- Escucha activa para captar las demandas: preocupaciones, expectativas, situación socioeconómica, cultural y familiar.
- Sensibilidad y comprensión frente a la diversidad cultural, género, edad, funcional, psíquica, sensorial, adicciones, salud.
- Asertividad para saber decir que no.
- Análisis del uso de la TICs para adecuarlas a la práctica orientadora.

Al igual que estas otras específicas para la profesión:

- Deontológicas: código ético, respeto al cliente, compromiso en la calidad orientadora.
- Valoración y asesoramiento profesional, académico, laboral, de necesidades, familiar, entre otras.
- Atención a la diversidad social y cultural, orientación a grupos con problemas de integración y orientación profesional.
- Asesoramiento estímulo y dinamización: comunicación, relación y compromiso interpersonal, facilitación del aprendizaje, intervenciones individuales/grupales, uso de entrevista técnicas observacionales y diagnóstico.
- Conocimiento de servicios y recursos en el ámbito local y estatal, conocimiento del sistema formativo, laboral y de cualificaciones profesionales.

- Conocimiento de las nuevas tecnologías, redes, comunidades virtuales, formación on-line.
- Colocación y promoción del empleo y el autoempleo; capacidad analítica para el estudio de los perfiles profesionales, estrategias de búsqueda de empleo y relación con empleadores y proveedores de formación.
- De evaluación de programas, autoevaluación y autoanálisis de la propia práctica y actitudes (AIOSP, 2017; COPOE, 2015).

### Perfiles profesionales previstos para la formación

El perfil de la profesión es elemento base imprescindible para promover propuestas de formación coherente con las expectativas y con alcance social eficaz. Bien sea, para la elaboración de planes de estudios iniciales o profesionalizadores en los distintos niveles previstos en MECES.

El desarrollo de los apartados anteriores, permiten identificar el interés de un perfil profesional compendio de tres de los indicados por NICE (2016), a saber, Orientación, asesoramiento y orientación de la carrera, en el que se armonice la atención a la persona en el contexto de la realidad social o del contexto institucional en el que se encuentre. Esta propuesta conlleva un profundo conocimiento de las necesidades individuales de las personas destinatarias, de los entornos de desarrollo y de las políticas educativas y sociolaborales. También del liderazgo de estos perfiles en la promoción del clima y bienestar de la comunidad. Pueden influir en los cambios positivos de la cultura y las políticas escolares liderando iniciativas, orientando la formación del personal y fomentando un enfoque global de la escuela para apoyar a los estudiantes.

El foco se sitúa en las habilidades para la construcción de la carrera, pues. dichas competencias facilitan que las personas identifiquen sus habilidades, desarrollen sus metas de aprendizaje profesional y mejoren sus carreras personales y profesionales (McCarthy, 2016). El trabajo en el desarrollo de este tipo de habilidades puede ayudar a:

- Reconocer el tipo de habilidades que necesitan para tomar mejores decisiones educativas, gestionar el cambio y la incertidumbre a través de la previsión de la planificación o a hacer elecciones convenientes respecto a sí mismo, en fin, para
- Acceder a servicios que respondan a sus necesidades y a utilizar, de forma efectiva, la variedad de recursos e iniciativas de orientación profesional existentes.
- Identificar oportunidades para desarrollar sus metas de aprendizaje y competencias de empleabilidad, apreciar cómo y por qué están cambiando las industrias y los puestos de trabajo y, así, mejorar la comprensión de cómo funciona el mercado de trabajo o cómo encontrar un trabajo,
- Distinguir cómo se puede progresar en el lugar de trabajo y en la misma vida.

Asimismo, se piensa en un perfil que se concrete a partir del objeto de atención, aunque se es consciente de que estos tendrán que ser interpretados en función del modelo organizativo o del marco político existentes ya que estas marcan la configuración de las actividades de orientación y la descripción de los perfiles laborales (Ertelt y Kraatz, 2011).

1.- Perfil centrado en las trayectorias formativas y ocupacionales de las personas destinatarias. Se ocuparía de analizar proyección de futuro de la persona o de hacerla emerger, en el caso de que no existiera. Asimismo, atendería a la identificación de habilidades y competencias blandas, que junto a las técnicas podrían potenciar el proyecto profesional y vital.

2.- Perfil enfocado en la proyección de futuro ocupacional y orientación socioemocional. Se dedicaría a la identificación de necesidades, preocupaciones, ventajas y limitaciones que la persona perciba de sí misma, analizando su pasado y en relación a su presente (como estudiante, trabajadora, en búsqueda de trabajo, en situación de reestructuración personal).

## Retos

Los sistemas de orientación y formación a lo largo de la vida tienen el desafío de incorporar, de manera efectiva y generalizada, a la orientación en entornos sociales, educativos y de formación en los que acontezca la socialización personal y sociolaboral de la población, especialmente, de la joven y joven adulta que intenta articular trayectorias vitales y sociolaborales que faciliten su emancipación, desarrollo profesional y una vida plena y digna.

El afrontamiento de estas experiencias lleva a reconocer las tensiones que se dan entre formación y empleo o, entre los procesos de inserción laboral y las consecuencias de la precariedad en el empleo. Esto da lugar a explorar cómo actualmente se definen y reajustan el sentido de lo estable, lo inseguro y lo precario en lo laboral, y se profundiza, de este modo, en los procesos de subjetivación de la precariedad laboral contemporánea, de la dificultad para una vida digna.

Atender a esta situación requiere de la integración de la orientación para la construcción de la carrera en los sistemas de educación y formación de modo que sea natural la relación entre lo formal, no formal e informal; y sea posible la configuración de sistemas que se definan por ser:

- Completos: Comprensivos de todos los factores educativos, que posibilitan el desarrollo de la competencia de acción profesional.
- Flexibles: Adaptables constantemente a los cambios estructurales y predispuestos a contrarrestar sus posibles efectos negativos en determinados grupos de personas.

- **Motivadores:** Capaces de incentivar procesos de aprendizaje que permitan a las personas aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que encuentren a la hora actualizar, profundizar y enriquecer su formación básica.
- **Integradores:** Dispuestos a aglutinar los esfuerzos de todos los proveedores de formación y conectar aquellos con las demandas de la sociedad.

Así en un contexto en el que la orientación y el asesoramiento de la carrera tienen una gran relevancia social, las políticas vigentes en orientación y educación superior han de afrontar la profesionalización y, hasta cierto punto, su regulación.

La posibilidad de articular programas de grado en orientación y asesoramiento de la carrera podría ser el inicio del reconocimiento de esta actividad profesional y la mejora de la formación inicial. Esta cuestión ha sido avalada en NICE (2016) quien la desarrolla de manera detallada en el capítulo dos de su manual.

En esta línea, el CEDEFOP (2006) abogaba por niveles de cualificación diferentes en función de la especificidad y especialización del perfil. Traducida la propuesta NICE (2016) al Marco español de cualificaciones de educación superior (MECES), lo que plantean es precisamente una formación de nivel 2 o de grado, que como como mínimo incorpore, 60 ECTS de orientación y asesoramiento de la carrera. En el supuesto de perfiles especializados se refieren a estudios de máster o de doctorado, respectivamente niveles 3 o, 4.

Por último, se entiende, que por una parte es crucial comunicar el valor y la contribución individual y social del papel que tienen los profesionales de la orientación y asesoramiento de la carrera cuando los programas en los que actúan son estables y continuados en el tiempo. Y, por otra, de la necesidad de visibilizar la disciplina académica de la orientación para ampliar su reconocimiento y respeto académico, profesional y político.

## Conclusiones

*Debemos soñar, para hacer nuestra vida más interesante. El soñar, imaginar, es uno de los elementos más importantes al realizar un proyecto de vida, porque de allí, proviene nuestra inspiración, tanto de lo que queremos, como de lo que deseamos realizar y lograr en nuestras vidas.*

El punto y aparte de esta obra se llevó a cabo en el Congreso internacional de orientación a lo largo de la vida realizado los días 22 y 23 de febrero de 2024 en la ciudad de Donosti. La AEOP organizó este encuentro como espacio para validar “in situ” los capítulos seleccionados en este manuscrito. Se articularon cuatro mesas redondas con profesionales del campo y los coordinadores de cada capítulo para debatir sobre los hallazgos y retos de la orientación para el contexto analizado. Además, las 250 personas aproximadamente que estaban en la sala ayudaron con sus reflexiones a la validación y reflexión de las propuestas presentadas.

A partir de ese momento, los autores pudieron acabar de adaptar los escritos que se han presentado en este documento. Finalmente, se decidió incluir un capítulo sobre las normativas que regulan la orientación a lo largo de la vida como contexto inicial para situar al lector en el conjunto de la obra previamente a adentrarse en la lectura pormenorizada y, un capítulo de reflexión a partir de los retos para la formación de los profesionales derivados de la propia lectura (como consecuencia) de cada capítulo para ayudar a reflexionar a las instancias correspondientes de la importancia de la profesionalidad de la profesión para cada etapa y ámbito analizado.

La visión panorámica que ofrece este documento permite constatar las múltiples realidades que conforman la intervención orientadora en España, así como las propuestas de avance que se desprenden para propiciar un mejor desarrollo en este campo de ayuda a la ciudadanía y a la sociedad. Su análisis nos permite recapitular sintéticamente lo siguiente:

- La acción orientadora **está muy presente** y se desarrolla en un abanico de contextos diferentes, lo cual permite constatar que es una actividad patente y necesaria para la ciudadanía. Las personas **necesitan** el apoyo orientador (académico, personal o profesional) en muy diversos momentos y situaciones a lo largo de su vida. La orientación aporta importantes **beneficios** a la sociedad, en la medida en que contribuye a cambiar y mejorar sus vidas de muchas personas, y a la inclusión social y laboral de muchas otras.
- Esta presencia multicontextual de la orientación conecta con los actuales **enfoques teóricos** de la orientación que enfatizan la necesidad de aprender a gestionar la carrera en las distintas etapas y transiciones de la vida. La acción orientadora se concibe actualmente desde un enfoque holístico, situándose en aquellos contextos y escenarios donde se desarrolla la persona, ya sea en su

esfera formativa, laboral o comunitaria. Se asume igualmente un modelo preventivo, centrado en la persona, desde una perspectiva sistémica e integral, donde se tienen en cuenta sus circunstancias contextuales e individuales.

- Sin embargo, el conjunto de la acción orientadora en España se encuentra **fragmentada**, con desarrollos y modelos de intervención muy diferenciados de unos contextos a otros: en cuanto a sus objetivos, a sus modelos de funcionamiento e intervención, a sus modelos de financiación, y sus políticas de contratación e incorporación de profesionales de la orientación.
- Los diversos modelos institucionales de intervención en orientación dependen, en cada contexto, de las administraciones públicas vinculadas a estos (estatal, autonómica, local), y también de las necesidades de las personas en cada ámbito, así como de la financiación. Cada uno de los diversos **sub-sistemas** de orientación descritos en esta obra, tiene sus propios planteamientos, objetivos, recursos y estrategias de acción, dependiendo de las instituciones y organizaciones promotoras. Se aprecia una fragmentación del mapa de servicios y agentes que intervienen (administración educativa, administración laboral, tercer sector, consultorías, entre otros). Los profesionales que intervienen utilizan metodologías e incluso términos que no siempre son comunes, al funcionar como sistemas independientes y desconectados, sin nexos ni colaboración institucional.
- En las prácticas orientadoras **no** subyace, por tanto, un **sistema planificado, integrado y coordinado**, en un sentido holístico y procesual, para orientar en el desarrollo de las competencias de gestión de la carrera de las personas, desde sus etapas escolares hasta sus etapas adultas.
- En el ámbito **público**, existe una tradicional implantación de la orientación en los contextos educativos (escolares, de formación profesional, universitarios, de formación de adultos), así como en los servicios públicos de empleo y en las entidades sociales colaboradoras, donde se atiende a un alto número de usuarios. Pero también se ejerce en ámbitos **privados y empresariales**, donde se va produciendo un creciente desarrollo y demanda.
- En los contextos descritos, el recorrido por los diversos perfiles del orientador(a) muestra que su ejercicio profesional óptimo **requiere, en todos los casos, de un amplio y complejo conjunto de competencias**, tanto en el diagnóstico de las diversas situaciones de los usuarios(as), como en técnicas de intervención, de diseño de estrategias y generación de nuevos recursos, de coordinación y co-gestión con diversos agentes (educativos, sociales, comunitarios y empresariales), así como de evaluación y seguimiento.
- La **calidad** de la orientación es también diversa y desigual, existiendo escasos informes y estudios que evidencien su alcance y que evalúen sus efectos, tanto en las personas (a medio y a largo plazo), como en sus comunidades y ámbitos locales o sectoriales.
- Más allá de los contextos escolares –en los que la función orientadora está más regulada–, en este informe se evidencian, al menos, dos importantes limitaciones

que afectan a la calidad, a la sostenibilidad y a la profesionalización de la orientación:

- La insuficiente (inexistente en muchos casos) regulación sobre la **formación** del orientador (capacitación), sobre sus funciones y competencias, y sobre las exigencias de **acceso** a la profesión orientadora; particularmente en los contextos de orientación para el empleo. Esto hace que los usuarios sean atendidos en muchos casos por técnicos insuficientemente capacitados.
- La existencia de **ratios** orientador-usuarios excesivamente altas. Esto redundaría negativamente en la calidad de la orientación ofrecida, reduciéndose las posibilidades de una atención personalizada y adaptada a las necesidades reales de los usuarios, de un seguimiento, y de una evaluación del impacto a medio y a largo plazo.
- A los condicionantes anteriores, se suma la constatación de que, en los ámbitos no escolares, los servicios y programas de orientación están marcados por la **discontinuidad** y la **falta de permanencia**. Consecuentemente, la carrera profesional del orientador en estos ámbitos está afectada por esa misma discontinuidad e inestabilidad y, en muchos casos, por la precariedad que esto genera.
- Los **modelos institucionales de orientación**, aun siendo fundamentales, irrenunciables y valiosos, no alcanzan todavía una acción **holística y proactiva**, que ayude a las personas de forma integral, en sus transiciones y situaciones (muchas veces complejas), para poder gestionar su carrera de forma autónoma (de acuerdo con sus distintas facetas, problemáticas y circunstancias). Requieren de una innovación y desarrollo.

### Propuestas

El avance de la orientación en España debería quedar articulado en torno a, al menos, tres grandes aspiraciones, que solo cobran su sentido si se implementan de forma integrada y retroalimentada: **calidad, sostenibilidad y profesionalidad**.

Para hacer realidad estas aspiraciones son esencial que las políticas públicas progresen en ciertas líneas de avance que aseguren:

- El **acceso** y la **inclusión** de todas las personas en los servicios y acciones de orientación.
- Una **financiación** suficiente de los servicios y programas.
- El desarrollo de un **marco regulador** de la profesión orientadora.
- La **innovación** de los modelos institucionales existentes

**Figura 16**

*Propuestas para mejorar el sistema de orientación en España*



### Accesibilidad de toda la ciudadanía

- La orientación debe ser accesible a **todas las personas**, ofreciendo apoyo a lo largo de toda la vida en función de sus necesidades y situaciones individuales. En un contexto de **aprendizaje permanente** (*lifelong learning*), es fundamental que los servicios de orientación profesional se adapten a los momentos clave de la trayectoria vital de cada individuo, a sus metas profesionales, y también a los condicionantes personales y sociales que puedan influir en su desarrollo.
- Es esencial un **acceso abierto y equitativo** a la orientación para asegurar la igualdad de oportunidades. Los servicios de orientación profesional deben estar disponibles para cualquier ciudadano, ya sea residente permanente o temporal en una comunidad autónoma, y no solo para quienes se encuentren en situación de desempleo. Este enfoque **inclusivo y universal** promueve que cualquier persona, independientemente de su situación laboral, tenga la posibilidad de construir su proyecto de vida y carrera de manera informada y autónoma. En un mundo cambiante, la capacidad de adaptarse al cambio y de continuar aprendiendo es esencial para la construcción de un futuro sostenible y satisfactorio.
- La contribución de la orientación va más allá del ámbito individual: fomenta la inclusión social, la **igualdad de oportunidades y la equidad**, al mismo tiempo que impulsa el **crecimiento económico y la innovación**, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El apoyo al desarrollo profesional no solo beneficia al individuo, sino que también refuerza a las organizaciones y al conjunto de la

sociedad. Una fuerza laboral más capacitada y orientada impulsa la economía, mejora la calidad de vida y contribuye al progreso comunitario.

- En los **ámbitos educativos**, la orientación juega un papel crucial para garantizar la calidad de la enseñanza, ayudando al estudiantado a maximizar su potencial y a definir o rediseñar sus itinerarios formativos y profesionales. Fomentar la autonomía en la gestión de la carrera académica y profesional es esencial para que las personas puedan gestionar su propia trayectoria de manera eficaz y satisfactoria. En este sentido, es necesario reforzar la orientación en todas las etapas, desde la educación infantil, potenciando competencias transversales como el pensamiento crítico, el desarrollo de habilidades sociales y emocionales que favorezcan la gestión de la carrera profesional en el futuro.
- El sistema de orientación sociolaboral no solo debe centrarse en la inserción laboral inmediata, sino también en el **desarrollo integral de la persona**. En línea con los principios de Delors (1996), los servicios de orientación deben fomentar el "aprender a ser", el "aprender a aprender" y el "aprender a decidir". Este enfoque integral permite a las personas gestionar de forma proactiva su desarrollo personal y profesional a lo largo del tiempo, **adaptándose a los cambios** y manteniendo una actitud de **aprendizaje permanente**.
- Debemos apostar por una **orientación verde y sostenible** que incluya el compromiso con la responsabilidad ambiental, contribuyendo a la creación de una conciencia ecológica en la gestión de carreras profesionales y decisiones laborales que minimicen el impacto en el medio ambiente.
- Para consolidar esta visión, se propone la creación de una **Ley integral de orientación** a nivel estatal, que garantice la inclusión de la orientación desde la educación infantil y a lo largo de toda la vida.

#### Financiación de las estructuras, servicios y programas de orientación

- En el ámbito educativo, los servicios de orientación no deben centrarse únicamente en los estudiantes, sino también en apoyar a sus familias, al profesorado y a la comunidad. Para garantizar una atención eficaz y personalizada, es imprescindible reducir las actuales ratios de orientadores a 1 por cada 250 usuarios (actualmente 1/800), lo que permitiría una mayor cercanía y dedicación a las personas atendidas. Esto implica reforzar las estructuras de orientación con más profesionales, lo que facilitará el seguimiento adecuado de los casos y una intervención más efectiva.
- En el ámbito de la orientación para el empleo, es vital asegurar la continuidad de los servicios de orientación laboral a lo largo de todo el año, evitando que dependan exclusivamente de subvenciones públicas temporales. Actualmente, estos servicios, tanto sociolaborales como comunitarios, están condicionados por financiaciones con límites de tiempo, lo que genera interrupciones en el

seguimiento de los itinerarios profesionales de los usuarios. Estas discontinuidades no solo impiden un acompañamiento eficaz, sino que también obligan a las personas a empezar de nuevo con otro orientador, lo que genera frustración y pérdida de progreso.

- Para prevenir estos problemas, es necesario consolidar una financiación estable que permita el desarrollo permanente de los servicios de orientación, garantizando un acompañamiento coherente y continuo. Esto evitará la repetición de procesos y asegurará una atención más estable y fluida, permitiendo a los usuarios avanzar en sus itinerarios profesionales sin interrupciones.
- Para lograr una orientación de calidad y reducir las elevadas ratios actuales, es fundamental contratar un mayor número de orientadores. Esto permitirá disminuir la sobrecarga actual de los profesionales, garantizando una atención más personalizada y adaptada a las necesidades de cada usuario. Las administraciones públicas deben priorizar la dotación de recursos y ampliar progresivamente la cobertura de estos servicios, haciéndolos accesibles para toda la ciudadanía, de manera estable y continua.
- En este marco de mejora, es necesario promover la figura de un orientador(a) de referencia, que acompañe de manera continuada a las personas en su proceso de inserción laboral o desarrollo formativo, ya que esta figura contribuirá a generar un clima de confianza, facilitando un seguimiento adecuado y evitando que los usuarios tengan que empezar de nuevo con otro profesional, asegurando así un servicio más eficiente y con mayor impacto positivo.

### Marco regulador de la profesión orientadora

Es esencial establecer un **marco regulador** en todos los ámbitos, programas y servicios, tanto para la **formación del orientador**, como para el **acceso a la profesión orientadora** en todos los ámbitos (educativo, sociolaboral, comunitario, etc.), garantizando que los profesionales involucrados cuenten con la especialización y competencias necesarias.

Si bien en el ámbito escolar la formación y el acceso a la profesión está más regulada, no sucede lo mismo en los contextos universitarios, en la formación de adultos o en la orientación sociolaboral de personas trabajadoras.

- **Formación de los orientadores**

La orientación es una actividad que requiere **profesionalización**, es decir, conocimientos y competencias **amplios y especializados**. Es esencial que las funciones y responsabilidades de los orientadores sean claras y que su formación esté homologada, especialmente en sectores como la educación de personas adultas o la orientación sociolaboral, donde la estabilidad de las plantillas y la especialización son clave. La profesionalidad también implica que el orientador pueda actuar con

autonomía, respaldado por un marco ético previamente definido que guíe su actuación.

Por ello, no es razonable que personas sin una formación específica accedan y ejerzan en un campo tan especializado como la orientación. Es imprescindible mejorar la oferta de formación universitaria de **grado** en orientación, que proporcione bases teóricas, psicopedagógicas, diagnósticas y sociológicas, y permita la ampliación a especializaciones a nivel de **máster**. La creación de un **itinerario de formación superior** puede asegurar una sólida preparación inicial y un camino de especialización continua.

Es imprescindible igualmente que los orientadores puedan acceder, en todos los ámbitos, a una **formación continua de calidad** que les permita mantenerse actualizados, mejorar la calidad del servicio, y adaptar su labor a los cambios y necesidades emergentes en los contextos en los que trabajan.

Para todo ello resulta necesaria una **colaboración institucional**, donde las diferentes administraciones públicas (Ministerios de Educación, Trabajo, consejerías autonómicas y administraciones locales) colaboren para identificar y establecer los perfiles de competencias profesionales requeridos de cada perfil orientador, y desarrollar un **marco normativo regulador** que asegure tanto la **calidad** como la **sostenibilidad** del servicio de orientación. Esta cooperación contribuiría a mejorar los estándares y a garantizar una orientación de mayor impacto para la ciudadanía.

- **Regular el acceso a la profesión orientadora**

Resulta esencial que el reconocimiento de la profesionalización del orientador/a, mediante la urgente **regulación del acceso a la función orientadora** en aquellos ámbitos en los que es inexistente o se basa en criterios ajenos a la profesionalidad en la función orientadora.

Es precisa la creación de un **marco normativo** que establezca una **formación especializada como requisito** para el ejercicio de la orientación — tal como sucede en los ámbitos escolares, donde se exige formación de máster—, que incluya el reconocimiento de **diferentes perfiles** dentro de la profesión orientadora, permitiendo así una mejor respuesta a las necesidades específicas de cada contexto (educativo, laboral, comunitario). Es necesario avanzar hacia una definición clara de estos perfiles, asegurando que cada uno de ellos cuente con la formación y competencias adecuadas para su ámbito de actuación.

Esto elevaría el nivel de profesionalización y garantizaría que la ciudadanía reciba orientación de alta calidad, asegurando que los profesionales puedan abordar las complejidades de sus funciones con las competencias adecuadas.

## Innovación

Revitalizar y ampliar las estrategias metodológicas es un reto pendiente en los actuales modelos, programas y acciones en orientación, con el fin de hacerlos más integrales, inclusivos y efectivos. Para ello se precisa:

- **Renovación de los modelos institucionales de intervención:** Estos modelos requieren revisar su grado de amplitud, sus objetivos y metodologías, a fin de hacerlos más acordes con las características y exigencias de los contextos donde actualmente transcurre el desarrollo de la carrera formativa, profesional y personal de las personas. Concretamente, puede ser idónea la incorporación de:
  - **Aplicación de los principios y recomendaciones de los informes europeos** (ELGPN, Euroguidance, CEDEFOP, etc.), en los que se subraya la importancia de un enfoque continuo a lo largo de la vida, destacando la necesidad de políticas de orientación sostenibles que propicien una educación y formación continua. Es fundamental usar estas directrices para desarrollar marcos normativos que mejoren la calidad y accesibilidad de la orientación.
  - **Reflexión sobre las estructuras de orientación.** Los planes y modelos deben estar diseñados para ofrecer **igualdad de oportunidades**, asegurando que todas las personas, independientemente de su contexto o necesidades, puedan acceder a una orientación adecuada. Esto incluye adaptar las estrategias a los empleos emergentes, como el Big Data, para estar al día con las demandas del mercado.
  - **Estrategias de personalización.** Promover itinerarios personalizados que abarquen un enfoque holístico, ayudando a los usuarios no solo a gestionar sus carreras, sino también a comprender el mercado laboral y sus condicionantes. Los enfoques de **mentoría** y de **coaching** permitirán una personalización que prioriza un acompañamiento continuo y procesual, alejándose de intervenciones puntuales o meramente remediales.
  - **Orientación familiar y prevención.** Es deseable que los servicios de orientación se adapten a los contextos socioeconómicos y culturales de las familias destinatarias, ajustando los materiales y métodos para ser culturalmente relevantes. Además, la orientación debe enfocarse en la prevención y en la promoción de capacidades parentales positivas.
  - Junto con la mencionada **profesionalización** del orientador(a), es preciso favorecer que los orientadores dispongan de **mayor autonomía** para adaptar sus intervenciones a las necesidades específicas de cada usuario, optimizando los recursos y asegurando que todos los ciudadanos tengan acceso a una orientación de calidad.
- **Investigación sobre buenas prácticas.** Una innovación necesaria es el fomento de la investigación para evaluar las acciones realizadas en el campo de la orientación, no solo mediante estadísticas cuantitativas, sino también con informes cualitativos que reflejen el nivel de satisfacción, de motivación y de auto percepción de los usuarios. Además, una mayor coordinación entre los agentes de intervención permitiría identificar qué acciones son más efectivas y cuáles requieren ajustes.

## Uso de TIC, optimización de recursos

La innovación en la acción orientadora y la optimización de recursos y procedimientos pasa necesariamente por transformaciones basadas en el uso de nuevas TIC. Esto requiere reflexionar acerca de los procedimientos administrativos para evitar que estos se conviertan en un obstáculo a la eficiencia y la efectividad de la atención:

- La incorporación de nuevas tecnologías desempeña un papel clave al permitir alternar la atención presencial con recursos virtuales, lo que facilita que los usuarios puedan acceder a los contenidos de forma autónoma y participar activamente a su propio ritmo de avance y aprendizaje. Además, el uso de herramientas como videoconferencias reduce las barreras de movilidad para quienes buscan mejorar su situación laboral.
- Para agilizar el funcionamiento de los servicios de orientación, es necesario simplificar los procesos administrativos, evitando la burocracia excesiva.
- El desarrollo de plataformas digitales específicas ofrece la posibilidad de combinar una orientación personalizada con opciones de auto-orientación, lo que fomenta el aprendizaje autodirigido sin la necesidad de estar registrado como demandante de empleo. Esta versatilidad aumenta la accesibilidad y optimiza los recursos disponibles, ampliando el alcance de los servicios a una mayor cantidad de usuarios.
- Asimismo, la gestión de citas y consultas a través de medios telemáticos mejora la eficiencia, liberando tiempo para que los orientadores puedan enfocarse en aquellos colectivos que requieren un apoyo más intensivo. El uso de herramientas como correo electrónico, llamadas y videoconferencias permite mantener un seguimiento más flexible y constante de los casos.
- Por todo ello, es imprescindible dotar a los orientadores de una **formación continua en competencias tecnológicas**, que les permite estar al día en el uso de las TIC para optimizar su trabajo y desarrollar acciones innovadoras.
- Estas tecnologías también facilitan el acceso a datos y estadísticas, permitiendo la creación de **bancos de recursos compartidos** que favorecen una mayor coherencia en las respuestas y acciones de los profesionales.

En definitiva, la adecuada integración de las tecnologías en los servicios de orientación no solo amplía el acceso a más personas, sino que también promueve la eficiencia, la sostenibilidad y la participación activa de los usuarios en su propio proceso de desarrollo profesional.

## Redes intra e inter-sectoriales, coordinación

La acción y participación de las **administraciones públicas** (estatales, autonómicas y locales) y la colaboración de las **organizaciones sociales** son **claves** para establecer, crear y propiciar estos mecanismos de **coordinación eficaces** y **redes para la**

**colaboración intersectorial**, facilitando la integración de servicios ofrecidos a la ciudadanía y el avance hacia un enfoque holístico en la intervención.

- Para mejorar la eficacia de los servicios de orientación, es preciso poner en marcha protocolos y estrategias de **coordinación intra e intersectorial** entre orientadores de diversos ámbitos, evitando que trabajen de manera aislada en sus respectivos espacios. Dado que las personas transitan por diferentes fases a lo largo de su vida (educación, desempleo, empleo, formación continua, etc.), los profesionales deben comprender y trabajar con una visión global de los distintos subsistemas de orientación.
- Es necesario promover un **enfoque colaborativo en red**, que permita utilizar y coordinar los recursos locales de forma complementaria, evitando duplicidades y asegurando que las carencias del servicio principal puedan ser cubiertas por otras entidades colaboradoras. De esta manera, se asegura una **orientación integral y personalizada a lo largo de toda la vida**.
- La **creación y sostenimiento de redes profesionales formales**, tanto a nivel local como intersectorial, permite **compartir recursos, experiencias y buenas prácticas**. Esto no solo mejora la calidad del trabajo orientador, sino que facilita una formación continua y colaborativa entre profesionales. Además, estas redes deben involucrar a los diferentes actores sociales, educativos y laborales, promoviendo una orientación como responsabilidad compartida.
- En los ámbitos sociolaborales, la coordinación entre administraciones, instituciones educativas y el tejido social y empresarial es fundamental para una **intermediación** más eficiente y transparente en el mercado laboral.
- Para garantizar una atención equitativa, se debe trabajar con **protocolos y normativas comunes**, asegurando que los recursos y la intervención sean consistentes en todos los sectores.

Este esfuerzo generará, en definitiva, un mayor impacto en la vida de los usuarios, optimizando los recursos y favoreciendo una transferencia eficaz de buenas prácticas entre las distintas entidades.

## REFERENCIAS

- AIOEP [Asociación Internacional para la Orientación Educativa y Profesional] (2017). *Orientaciones éticas AIOEP*. Propuesta revisada, adoptada el 29 de noviembre de 2017 por la Asamblea General de AIOEP, Ciudad de México, MÉXICO. <https://iaevg.com/Ethical-guidelines>
- Álvarez Rojo, V., García Jiménez, E., Gil Flores, J., Romero Rodríguez, S., y Rodríguez Santero, J. (2000). La evaluación de programas informatizados. *Revista de Investigación Educativa*, 18(2), 481–491. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/rie/article/view/121151>
- Bronfenbrenner, U. (2002). *La ecología del desarrollo humano*. Paidós.
- CEDEFOP (2006). *Mejorando las políticas y sistemas de orientación continua. El uso de herramientas de referencia comunes en Europa*. Luxembourg, Publications Office of the European Union. ISBN 92-896-0435-2
- CEDEFOP (2020a). *The importance of being vocational: challenges and opportunities for VET in the next decade*. CEDEFOP publicaciones y recursos. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/countryreports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-germany>
- CEDEFOP (2020b). Inventario <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-spain>
- CEDEFOP (2021a). *Una nueva visión de la profesionalización de los orientadores profesionales*. [https://www.cedefop.europa.eu/files/9161\\_es\\_0.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/9161_es_0.pdf)
- CEDEFOP (2021b). *Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers practitioner professionalism: a CareersNet expert collection*. CEDEFOP working paper; No 2. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/539512>.
- CEDEFOP, European Commission, ETF, ICCDPP, ILO, OECD, UNESCO (2020). *Career guidance policy and practice in the pandemic: results of a joint international survey*. Luxembourg, Publications Office of the European Union. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/318103>
- Cohen-Scali, V., Rossier, J. y Nota, L. (2018). *New perspectives on career counseling and guidance in Europe*. Springer.
- Comisión Europea (2005). Progress towards the Lisbon objectives in education and training (Report SEC (2005) 419). <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/progress-towards-lisbon-objectives-education-and-training#group-links>
- Comisión Europea (2017). *Pilar europeo de derechos sociales*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://data.europa.eu/doi/10.2792/506887>

- Comisión Europea (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities*. Final report. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/91185>
- Comisión Europea (2021). *Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/977602>
- Comisión Europea et al. (2023). *Investing in Career Guidance: The case for workers*. [https://year-of-skills.europa.eu/publications/investing-career-guidance-case-workers\\_en](https://year-of-skills.europa.eu/publications/investing-career-guidance-case-workers_en)
- COPOE (2015). *Código deontológico de la orientación educativa en España*. [http://www.copoe.org/images/materiales-copoe-orientar/00\\_Codigo-Deontologico-Orientacion-Espana\\_COPOE.pdf](http://www.copoe.org/images/materiales-copoe-orientar/00_Codigo-Deontologico-Orientacion-Espana_COPOE.pdf)
- COPOE (2020). *Informe: orientación en las comunidades autónomas*. <https://copoe.org/comunicados-investigaciones/investigaciones/item/informe-orientacion-en-las-comunidades-autonomas>
- COPOE (2020). *Informe: Orientación en las Comunidades Autónomas*. COPOE. <https://copoe.org/comunicados-investigaciones/investigaciones/item/informe-orientacion-en-las-comunidades-autonomas>
- COPOE (2023, 13 de marzo). *Comunicado de COPOE con relación al Proyecto de RD por el que se establece la ordenación del Sistema de Formación Profesional [Comunicado de prensa]*. <https://bit.ly/3MF47QX>
- Consejo de Europa (2004). *Proyecto de Resolución del Consejo y de los Representantes de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre el fortalecimiento de las políticas, sistemas y prácticas en materia de orientación permanente en Europa*. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9286-2004-INIT/es/pdf>
- Consejo de Europa (2008). *Proyecto de Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en Consejo, de 21 de noviembre de 2008, titulada «Incluir mejor la orientación permanente en las estrategias permanentes de educación y formación permanente»*. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:ES:PDF>
- Cortés, A. y García, L. (2020). ¿Qué propone la orientación profesional ante las políticas de empleo de la España postcrisis? Un análisis cualitativo. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 89-108. <https://doi.org/10.6018/rie.324771>
- Delort, A., Hjelt, N., y Pohjola, S. (2023). *Basic skills and Bildung*. <https://eaea.org/wp-content/uploads/2023/03/Basic-Skills-and-Bildung-final-with-disclaimer.pdf>
- Euroguidance España (junio 2024). *Orientación profesional a lo largo de la vida*. <https://euroguidance-spain.educacionyfp.gob.es/publicaciones.html>

- European Commission, European Education and Culture Executive Agency, (2021). *Adult education and training in Europe – Building inclusive pathways to skills and qualifications*, Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2797/788535>
- European Lifelong Guidance Policy Network [ELPGN] (2015). *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission*. <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance/>
- European Training Foundation [ETF] *International trends and innovation in career guidance*. [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/innovation\\_in\\_career\\_guidance\\_vol.1.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/innovation_in_career_guidance_vol.1.pdf)
- Fernández Sierra, J. y Fernández Larragueta, S. (2000). *Evaluación institucional de las universidades: eficacia o calidad*. Universidad de Almería.
- Gil Calvo, E. (2009). Trayectorias y transiciones. ¿Qué rumbos? *Revista de Estudios de Juventud*, 87(09), 15-29. <https://dialnet-unirioja-es.sire.ub.edu/servlet/articulo?codigo=3205407>
- González-Monteaquedo, C. y Muñoz-Sánchez, M.A. (2018). La Orientación Familiar como estrategia de prevención de la violencia de género en adolescentes. *Revista Internacional de Orientación Educativa*, 8(16), 39-50.
- Harrison, C., Villalba-García, E. y Alan Brown, A. (2022). *Hacia estándares europeos para el seguimiento y la evaluación de los sistemas y servicios de orientación a lo largo de la vida: vol. 1*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. Documento de trabajo del Cedefop, nº 9. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/422672>
- Hooley, T. (2014). *La evidencia se basa en la orientación de por vida. Una guía de hallazgos clave para política y práctica efectivas Herramientas ELGPN No. 3*. Red Europea de políticas de orientación a lo largo de toda la vida.
- Hooley, T., Sultana, R. y Thomsen, R. (Eds.). (2017). *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism*. Routledge.
- Isus, S. (2008). Orientación profesional en el ámbito académico. En B. Echeverría (Coord.), *Orientación profesional* (173-222). UOC.
- Lasnier, F. (2000). Réussir la formation par compétences. Guerin.
- Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación. *Boletín Oficial del Estado*, 159, de 4 de julio de 1985. <https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/07/03/8/con>
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, Ordenación General del Sistema Educativo. *Boletín Oficial del Estado*, 238, de 4 de octubre de 1990. <https://www.boe.es/eli/es/lo/1990/10/03/1>

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, 106, de 04 de mayo de 2006. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2006/05/03/2/con>
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. *Boletín Oficial del Estado*, 294, de 6 de diciembre de 2018. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, 340, de 30 de diciembre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2020/12/29/3>
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. *Boletín Oficial del Estado*, 134, de 05 de junio de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2021/06/04/8>
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 78, de 1 de abril de 2022. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3/con>
- Llanes Ordoñez, J. y Malik Liévano, B. (2024). *Orientación a lo largo de la vida: la ecojusticia como elemento clave para el desarrollo de proyectos vitales*. Aula Magna 2.0 [Blog]. <https://cuedespyd.hypotheses.org/15990>
- Mañé, M. y Mestres, A. (2020). *Las figuras y los procesos de orientación en los itinerarios formativos no lineales. Las Escuelas de Segunda Oportunidad*. ACTÍVATE 2020. Fundación Francesc Ferrer i Guardia.
- Martín, A., Berrios, B., y Pantoja, A. (2020). Factores y elementos de calidad percibidos por el profesorado participante en el plan de acción tutorial de universidades europeas. *Educación* XX1, 23(1), 349-371. <https://doi.org/10.5944/educXX1.23874>
- Martínez-González, R.A. y Becedóniz Vázquez, C. (2009). Orientación educativa para la vida familiar como medida de apoyo para el desempeño de la parentalidad positiva. *Psychosocial Intervention*, 18(2) 97-112. <https://doi.org/10.5093/in2009v18n2a2>
- Martínez González, R. A., Álvarez Blanco, L., y Pérez Herrero, M. D. H. (2010). Programa-Guía para el desarrollo de competencias emocionales, educativas y parentales. *Papeles salmantinos de educación*. <https://dialnet-unirioja-es.sire.ub.edu/servlet/articulo?codigo=3807130>
- Martínez, M. y Martínez, P. (2011). La orientación en el siglo XX1. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14(1), 253-265.
- Martínez-González, R. A., Rodríguez, B., Álvarez, L. y Becedóniz, C. (2016). Evidence in promoting positive parenting through the Program-Guide to Develop Emotional Competences. *Psychosocial Intervention*, 25(2),111-117. <https://doi.org/10.1016/j.psi.2016.04.001>

- Martínez González, R.A. y Rodríguez Ruiz, B. (2023). Revisión sobre Educación Emocional en el Ámbito Familiar. Retos y Propuestas. *Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar*. <https://rieeb.com/revistacientifica/>
- McCarthy, J. (2016). La orientación profesional y las habilidades para la gestión de la carrera. Una perspectiva internacional. En A. Manzanares y C. Sanz (Drs.), *Orientación profesional. Fundamentos y estrategias* (pp. 49-64). Wolters Kluwer. <http://hdl.handle.net/10578/16292>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional [MEFP] (2020). *Plan de modernización de la Formación Profesional. Formando profesionales para el futuro*. Gobierno de España. <https://bit.ly/32UhXdx>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional [MEFP] (2022). Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Datos avance 2021-2022. actualizada 1 septiembre 2022, p. 12 <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:38b733ce-a07a-4b83-a911-dde297965023/notaresumen2021-22.pdf>
- Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes [MEFPD] (2023). *Estadística 2024. Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. Edición 2024. Actualizado julio de 2024*, [https://www.libreria.educacion.gob.es/libro/las-cifras-de-la-educacion-en-espana-estadisticas-e-indicadores-edicion-2024\\_184490/](https://www.libreria.educacion.gob.es/libro/las-cifras-de-la-educacion-en-espana-estadisticas-e-indicadores-edicion-2024_184490/)
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*. Cinterfor.
- Network for innovation in career guidance y counseling in Europe [NICE] (2012). *Manual NICE para la formación académica de profesionales de la orientación y asesoramiento de la carrera. Puntos comunes de referencia*. [https://www.mep.go.cr/sites/default/files/media/manual\\_nice.pdf](https://www.mep.go.cr/sites/default/files/media/manual_nice.pdf)
- Network for innovation in career guidance y counseling in Europe [NICE] (2016). *European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners. NICE Handbook Volume II*. <https://doi.org/10.2307/j.ctvd7w8vf>
- OCDE (2004a). *Career guidance and public policy. Bridging the gap*. OCDE.
- OCDE (2004b). *Orientación Profesional y políticas públicas. Cómo acortar las distancias*. <http://www.oecd.org/edu/innovation-education/34529291.pdf>
- OCDE (2011). *Education and Skills*. <https://www.oecd-ilibrary.org/education-and-skills/5kg52kt8pxhd.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fcomponent%2F9789264121164-9-en&mimeType=pdf>
- OCDE (2021), *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>.
- OCDE (2022). *Leveraging career guidance for adults to build back better*. OCDE. <https://dx.doi.org/10.1787/9a94bfad-en>
- Orden de 20 de enero de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.

- Orden de 9 de enero de 2023 por la que se establecen las bases reguladoras y la convocatoria pública para la concesión de subvenciones para la contratación de personal técnico para la realización de actividades de orientación laboral en el ejercicio 2023 (código de procedimiento TR331A) (Xunta de Galicia).
- Orden EDU/3498/2011, de 16 de diciembre, por la que se modifica la Orden ECI/3858/2007, de 27 de diciembre, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas. *Boletín Oficial del Estado*, 310, de 26 de diciembre de 2011. <https://www.boe.es/eli/es/o/2011/12/16/edu3498>
- Pantoja, A. y Campoy, T.J. (Coords.) (2009). *Planes de acción tutorial en la universidad*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Jaén.
- Plataforma de ONG de Acción Social. (2023). *BARÓMETRO del Tercer Sector de Acción Social en España 2022. Innovación y transformación para una sociedad más justa*. Plataforma de ONG de Acción Social, con la colaboración del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y Fresno.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado* (BOE) 174, de 22 de julio de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/07/18/659>
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 174, de 22 de julio de 2023. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/07/18/659>
- Rivas Borrell, S. y Beltramo, C. (Coords.) (2022). *Parentalidad Positiva. Una mirada a una nueva época*. Ed. Pirámide.
- Rodríguez-Méndez, S., Rodríguez-Fernández, M.J., y Álvarez-Pérez, C. (2018). La Orientación Familiar y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes. *Revista de Investigación Educativa*, 36(1), 199-214.
- Rodríguez-Méndez, S., Rodríguez-Fernández, M.J., y Álvarez-Pérez, C. (2018). La Orientación Familiar y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes. *Revista de Investigación Educativa*, 36(1), 199-214.
- Romero-Rodríguez, S., García-Jiménez, E., Guichot-Reina, V., Mateos-Blanco, T., y Moreno-Morilla, C. (2020). *La orientación en la Formación Profesional Andaluza: Diagnóstico, retos y propuestas*. Dualiza Caixa. <https://www.dualizabankia.com/recursos/doc/portal/2019/07/08/la-orientacion-en-la-formacion-profesional-andaluza-diagnostico-retos-y-propuest.pdf>
- Paricio Royo, J. (2020). "Diseño por competencias" ¿era esto lo que necesitábamos? *Red U*, 18(1), 47–70. <https://doi.org/10.4995/redu.2020.13205>

- Sánchez García, M.F. (2010). La orientación en España: despegue de una profesión. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2) 231-239 <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230785005.pdf>
- Sánchez, M.F., Álvarez, B., Manzano, N., y Pérez-González, J.C. (2009). Análisis de las competencias del orientador profesional: implicaciones para su formación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(3), 3, 284-299.
- Sánchez-Guerrero, I. (2023). *La orientación en las escuelas de personas adultas de Cataluña. Proyecto de tesis doctoral inédito*. Universitat de Barcelona.
- Sanz-Oro, R. (2001). *Orientación Psicopedagógica y Calidad Educativa*. Pirámide.
- Schiersmann, C., Narsdóttir, S., Katsarov, J., Lerkkanen, J., y Mulvey, R. (2016). *European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners. NICE Handbook Volume II*. Institute of Educational Science.
- Torrecilla-Sánchez, E.M., Gamazo A., y Sánchez-Prieto J.C. (2022). La orientación educativa en España: mapeo sobre su estado actual (2010-2019). *Education in the Knowledge Society*, 23, 24. <https://doi.org/10.14201/eks.26739>
- UNESCO (2015). *Repensem l'educació: Vers un bé comú mundial?* Centre UNESCO Catalunya.
- UNESCO UIL (2022). CONFINTEA VII Marco de Acción de Marrakech. Aprovechar el poder transformador del aprendizaje y la educación de adultos, [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382306\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382306_spa)
- UNICEF (2021). Estado Mundial de la Infancia 2021. En mi mente: promover, proteger y cuidar la salud mental de la infancia. UNICEF. <https://www.unicef.org/es/informes/estado-mundial-de-la-infancia-2021>
- Vélaz-de-Medrano, C., González-Benito, A. y Otero-Mayer, A. (2023). Análisis comparado del modelo y organización de los servicios de orientación profesional en el contexto europeo. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 34(2), 29-46. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.34.num.2.2023.38065>
- Vuorinen, R., Kasurinen, H., Kettunen, J., Kukkaneva, E., y Ruusuvirta-Uuksulainen, O. (2024). A proposal for a National Competency Framework for Career Professionals. *Finnish Institute for Educational Research Reports and Working Papers*, (6). Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Vuorinen, R., & Kettunen, J. (2017). The European Status For Career Service Provider Credentialing: Professionalism in European Union (EU) Guidance Policies. In H. J. Yoon, B. Hutchison, M. Maze, C. Pritchard, & A. Reiss (Eds.), *International Practices of Career Services, Credentialing and Training* (pp. 1-16). National Career Development Association.
- Weber, P.C., Katsarov, J., Cohen-Scali, V., Mulvey, R., Nota, L., Jérôme Rossier, J. y Thomsen, R. (2018). *European Research Agenda for Career Guidance and Counselling*. Springer.