15º Encuentro

Desarrollo de competencias en tiempos de incertidumbre

Santiago - Chile 2024

La orientación profesional, estrategia clave para el acceso al empleo cualificado

Francisca María Arbizú, Consultora Internacional

Red Latinoamericana de Desarrollo de Competencias y Organizaciones Sostenibles
www.redcompetencias.org

OTIC SOFOFA Capital Humano

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Gobierno de Chile

sence

LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL: ESTRATEGIA CLAVE DE ACCESO AL EMPLEO CUALIFICADO

Red Latinoamericana de Desarrollo de Competencias y Organizaciones Sostenibles
www.redcompetencias.org

FRANCISCA ARBIZU ECHÁVARRI

Experta internacional en Cualificaciones, y en Educación y Formación Técnica y Profesional (ETFP). Es Doctora por la Universidad Complutense de Madrid, es Licenciada en Farmacia por la misma Universidad y Licenciada en Química por la Universidad Autónoma de Madrid.

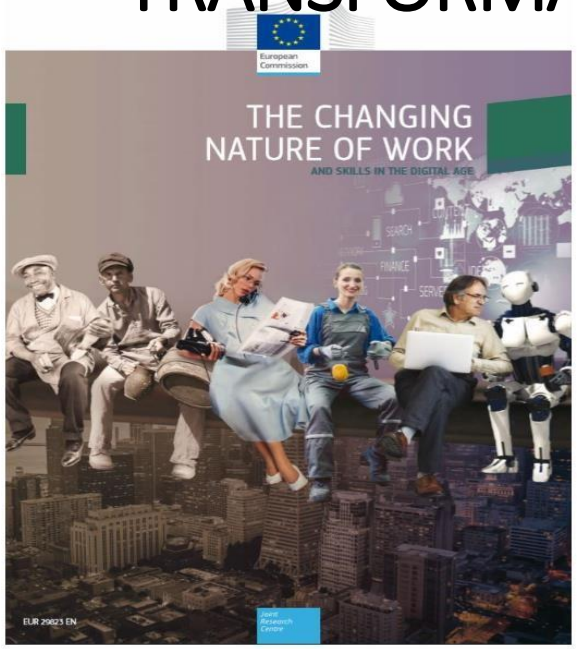
¿Por qué la orientación profesional es necesaria?

La rápida evolución de las necesidades de competencias junto con la escasez de mano de obra con las competencias demandadas están reconfigurando el mundo laboral.

El orientador debe adaptarse a esta reconfiguración.

Dr. Cesar Herrero. Comisión Europea. Centro Común de Investigación (JRC) Unidad T1 Economía Digital

TRANSFORMACIÓN DE LA NATURALEZA DEL TRABAJO

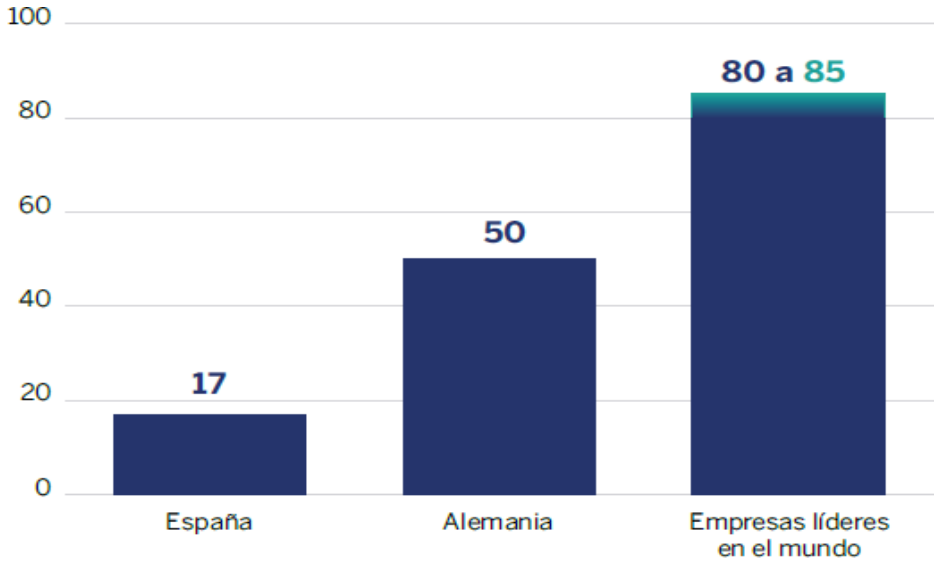


- La digitalización e inteligencia artificial **crean nuevas tareas**
- **Hay** trabajos altamente vulnerables a la **automatización**
- **El límite son las Labores específicas humanas**
- Competencias **transversales** fundamentales
- **Aprendizaje a lo largo de la vida** (upskilling, reskilling,
- Platform work, ejemplo de digitalización y nuevos empleos
- Más trabajo en remoto
- Más formación para competencias digitales

JRC Publications Repository - The changing nature of work and skills in the digital age (europa.eu)

¿Por qué es clave para un empleo cualificado?

Los perfiles profesionales y las cualificaciones de los orientadores profesionales difieren enormemente entre países y regiones de la UE y LATAM al igual que la oferta de orientación.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuentra de Población Activa. Cedefop.

En el ámbito de la formación de la población activa, el Foro Económico Mundial sitúa a nuestro país en el puesto 61. España se mueve en un volumen de formación de 17 horas por trabajador y año, mientras que, en Alemania, por ejemplo, se invierten 50 horas, y las empresas líderes en el mundo dedican entre 80 y 85 horas anuales por trabajador.

Foro Económico Mundial Informe "Grado de Preparación para el Futuro Productivo 2018".

Un **sistema de acompañamiento y orientación profesional**, que ayude a tomar **decisiones de formación, cualificación y recualificación, desde la escolaridad obligatoria y durante toda su vida laboral**.

Un sistema de **oferta de educación y formación profesional potente**, que forme a los perfiles ajustados a las necesidades del empleo:

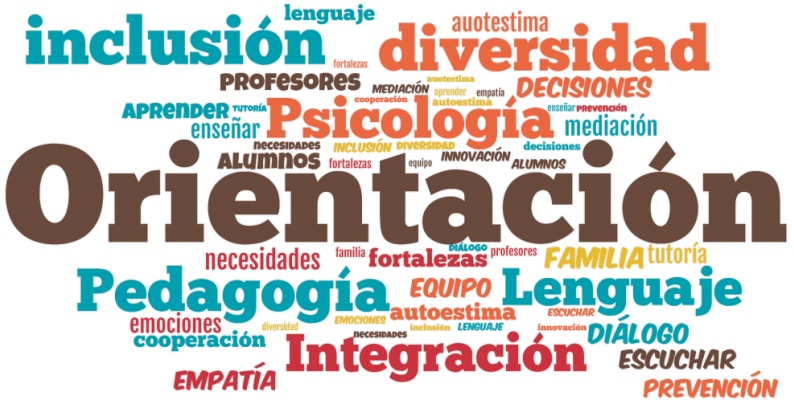
a. Desde el sistema educativo, que aporte las cualificaciones de todo nivel, mandos intermedios , técnicos cualificados etc.

b. Desde el sistema de formación vinculado a la población activa, **superando la escasa participación de trabajadores ocupados y desempleados** en actividades de formación.

COMPETENCIAS DEL ORIENTADOR

¿Pero cuál es el perfil de competencias de la persona que ejerce como orientadora?

La **competencia de orientación** se refiere a los conocimientos, habilidades, competencias y actitudes necesarias para asumir funciones y tareas de orientación a lo largo de toda la vida en cualquier entorno en el que se proporcione la orientación profesional (ELPGN, 2015).



Un conjunto de estudios se enfocan en su definición:

- Competencias internacionales para profesionales de la Orientación educativa y profesional. AIOEP, 2018
- Inventario en línea de sistemas y prácticas de orientación permanente del Cedefop, 2020, ofrece información transnacional sobre sistemas, políticas y prácticas de orientación.
- INTERNATIONAL TRENDS AND INNOVATION IN CAREER GUIDANCE European Training Foundation, 2020
- A proposal for a National Competency Framework for Career Professionals. Instituto Finlandés de Investigación Educativa de la Universidad de Jyväskylä , 2024 . https://iaevg.com/Framework
- Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE)

Marco de competencias para los profesionales de carrera

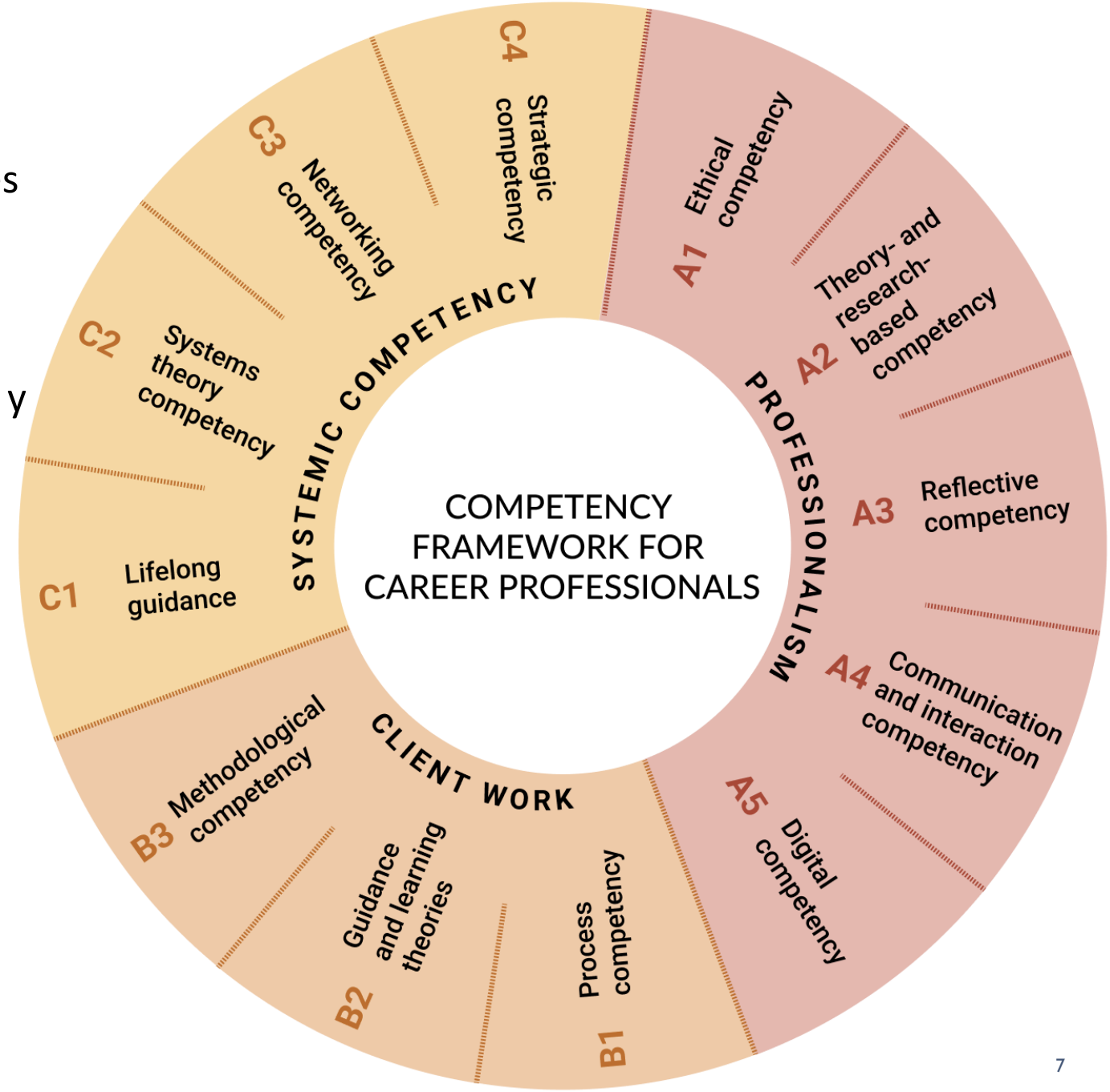
Consta de tres áreas principales que forman una base sólida para la competencia de los profesionales que trabajan en diferentes entornos en la orientación permanente.

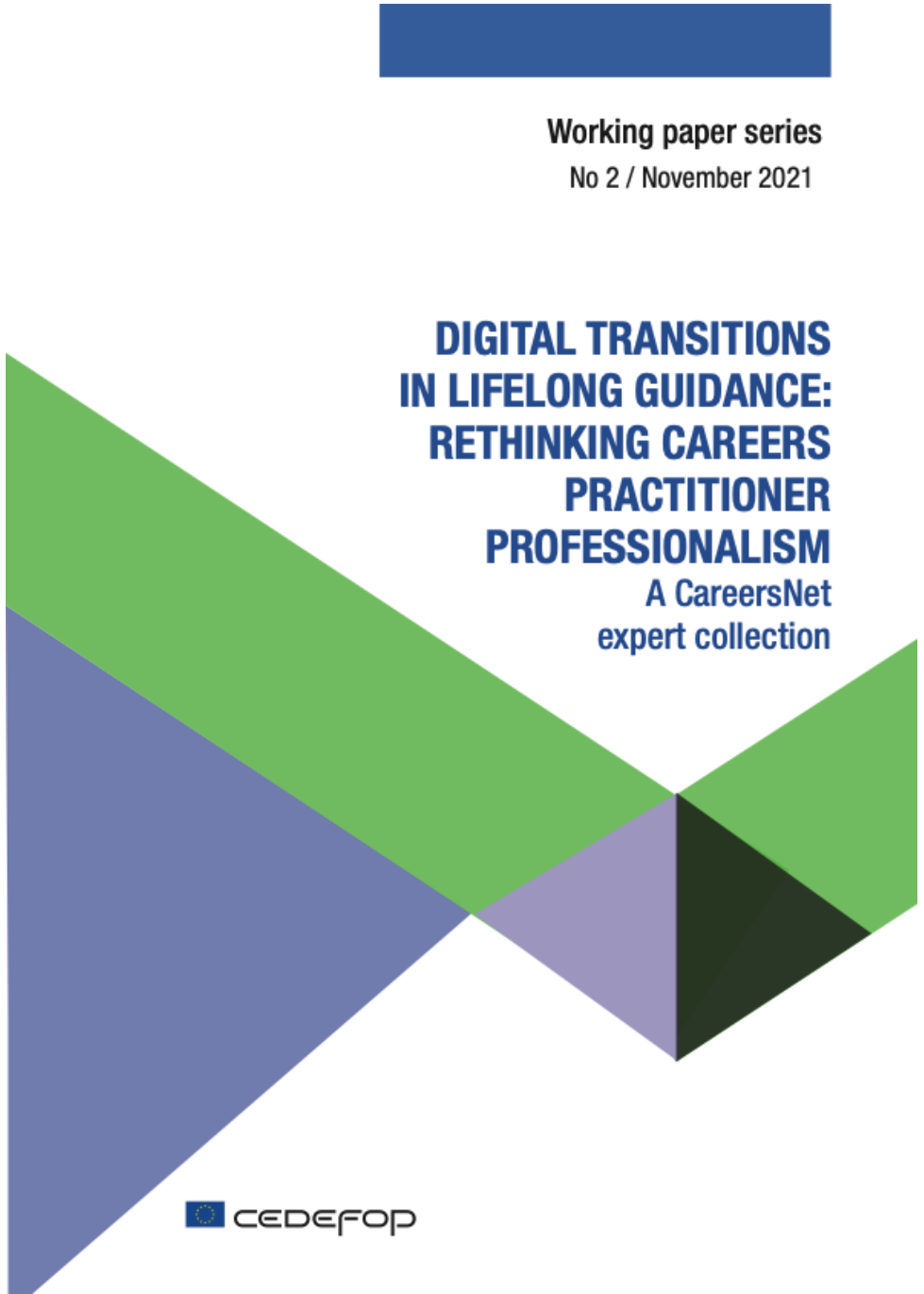
A) **PROFESIONALISMO:** actividades que cumplen con la legislación y normativa que rige el campo y los principios éticos de la profesión y el campo.

B) **TRABAJO CON CLIENTES:** capacidad de trabajar profesionalmente con clientes en diferentes situaciones y entornos.

C) **COMPETENCIA SISTÉMICA:** capacidad de planificar y organizar el trabajo de orientación como parte de los servicios de acuerdo con las necesidades y condiciones operativas locales.

El área de competencia describe la competencia individualizada necesaria en el trabajo de un profesional de carrera ahora y en el futuro.





UNA NUEVA VISIÓN DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS ORIENTADORES PROFESIONALES

Definir la función y reconocer las capacidades es esencial para el desarrollo de las políticas de orientación permanente

Los confinamientos y la distancia social han acelerado la digitalización de los mercados laborales, desencadenando cambios en los patrones de trabajo y la demanda de capacidades a medida que las empresas y los organismos públicos europeos han ido adoptando nuevas tecnologías y buscando nuevos talentos ([1]). Tal y como se refleja en los planes de resiliencia y recuperación de varios países de la UE, el perfeccionamiento profesional, el reciclaje profesional y la orientación profesional son cada vez más importantes, y capacitan a las personas para gestionar sus carreras profesionales y de aprendizaje.

Algunos Estados miembros de la UE han estado trabajando en la creación de sistemas integrales de desarrollo profesional y orientación permanente basados en las TIC, que integren recursos avanzados de información estratégica sobre las capacidades. Estos sistemas interconectan los servicios públicos de empleo, las empresas y los proveedores de educación y formación con los usuarios que buscan oportunidades de trabajo o aprendizaje, y llegan a quienes necesitan apoyo social y financiero.

RECUADRO 1. **DESARROLLO DE CONOCIMIENTOS SOBRE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL**

El Cedefop lleva más de veinte años supervisando la garantía de calidad en los sistemas de orientación. Recientemente se ha embarcado en la actualización de su trabajo sobre la profesionalización en la orientación profesional, que se remonta a 2009 cuando publicó un estudio sobre las normas profesionales y el diseño de un marco.

En la actualidad, el Inventario en línea de sistemas y prácticas de orientación permanente del Cedefop, presentado en 2020, ofrece información transnacional sobre sistemas, políticas y prácticas de orientación. También ofrece secciones temáticas sobre garantía de la calidad, cualificaciones y formación de los profesionales, acceso de los usuarios, coordinación entre servicios y cooperación con las partes interesadas, uso de las TIC, orientación para grupos y entornos específicos, e indicadores de inclusión social.

El Cedefop ha creado CareersNet, una red de especialistas independientes con conocimientos técnicos reconocidos en materia de orientación permanente y desarrollo profesional en toda la UE y fuera de ella. La red supervisa y documenta la aplicación de las políticas en relación con los objetivos establecidos por las Resoluciones del Consejo sobre la orientación permanente de 2008 y las Directrices europeas para el desarrollo de políticas y sistemas de orientación permanente de 2015.

En este contexto de cambio rápido, los responsables políticos nacionales y de la UE han renovado su atención hacia los cambios de funciones, competencias, necesidades de cualificación y desarrollo profesional permanente de los orientadores profesionales. Esta nota informativa ofrece nuevas perspectivas sobre el modo en que los países están modernizando sus sistemas y servicios de orientación profesional. La profesionalización de los profesionales, incluidas las competencias digitales, forma parte integrante de este esfuerzo ([2]).

¿QUÉ CAPACIDADES TIENEN LOS ORIENTADORES PROFESIONALES?

La oferta de orientación y la gobernanza en la UE difieren enormemente entre países y regiones, al igual

([1]) Véase la reciente nota informativa del Cedefop sobre la reconfiguración de puestos de trabajo y capacidades.

([2]) La información y los ejemplos de buenas prácticas que contiene esta nota informativa se basan en las contribuciones de los socios nacionales de CareersNet del Cedefop, publicadas por el Cedefop en una colección de documentos de trabajo sobre las *Transiciones digitales en la orientación permanente*.

DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS ORIENTADORES

La profesionalización de la orientación profesional se logra generalmente por

- la educación y formación iniciales,
- el desarrollo profesional permanente,
- la formación en el lugar de trabajo o en el servicio,
- el aprendizaje entre iguales.

Muchos países han definido normas profesionales y requisitos de formación, armonizándolos con sistemas de referencia, como el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC). Un total de diecisiete países europeos han aprobado leyes pertinentes, aunque imprecisas.

Otras formas de reconocer las competencias : validación con arreglo a las normas que sustentan el sistema de cualificaciones profesionales,

El marco de competencias para los orientadores profesionales del Cedefop y el perfil europeo de competencias de referencia para asesores de servicios públicos de empleo y EURES de la Comisión respaldan la aplicación de las normas europeas de competencias.

Perfil del/la profesional de la Orientación educativa y profesional

Competencia general:

Ayudar a las personas a lo largo de su vida para que gestionen su aprendizaje y su carrera profesional y tomen decisiones significativas para su futuro relacionadas con el aprendizaje y el trabajo.

Entorno profesional

Ámbito profesional

Los y las profesionales de la Orientación educativa y profesional trabajan en departamentos de orientación, centros de orientación, oficinas de empleo y en la práctica privada.

Prestan servicios a estudiantes, personas adultas, personas de origen indígena, personas con discapacidades y personas de origen inmigrante.

Sectores productivos

- **Sector educativo y formación** profesional**:** escuelas, institutos, universidades,
- **Sector laboral:** servicios públicos de empleo, centros de orientación, empresas
- **Sector social**

Competencias básicas del orientador

C1. Comunicarse, oral, escrita y visual, eficazmente.

C2. Competencias digitales de educación, formación, tendencias de empleo, mercado laboral y cuestiones sociales.

C4. Comportamiento ético y conducta profesional

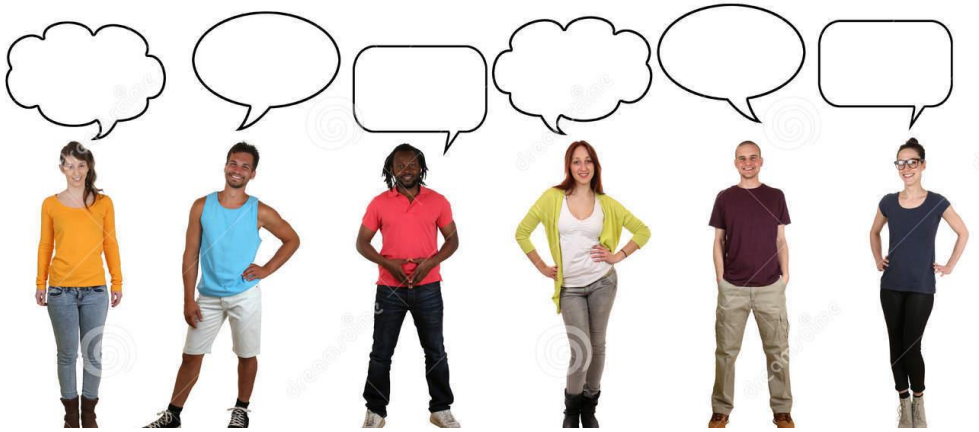
C5. **Practicar la Orientación**, el desarrollo profesional y el asesoramiento integrando la **teoría y la investigación**.

C5. D**iseñar**, implementar y evaluar programas e intervenciones de orientación y asesoramiento.

C6. Apoyar y liderar en la promoción del aprendizaje y el desarrollo profesional.

C8. Cooperar eficazmente en un equipo de profesionales.

C10. Demostrar sensibilidad social e intercultural,, para interactuar eficazmente con todas las poblaciones.



Competencias Especializadas

S1 Diagnosticar las características y necesidades del colectivo de personas

S2 Orientar educativamente a las personas a elegir estudios, la formación

S3 Desarrollar las competencias implicadas en el desarrollo de la carrera, la capacidad adaptación en las transiciones profesionales y vitales a lo largo de la vida.

S4 Asesorar para identificar opciones, tomar decisiones y resolver dificultades.

S5 Orientar y asesorar a familias, profesorado, administradores/as escolares y empresariado que deseen facilitar el desarrollo educativo y de la carrera de las personas a su cargo

S6 Investigar y evaluar temas relacionados con la Orientación y el asesoramiento,.

S7 Gestionar la información pertinente sobre educación, formación, ocupaciones y oportunidades de empleo y preparar a las personas destinatarias para utilizarla eficazmente.

S8 Apoyar la i**nserción laboral** mediante formación en habilidades de búsqueda de empleo y la creación de oportunidades.

S9 Administrar y gestionar servicios de Orientación educativa y profesional y evaluar sobre los resultados

S10 Orientar a personas con discapacidad y trabajar con personas inmigrantes, refugiadas y desplazadas geográficamente.

Prospectiva del orientador profesional

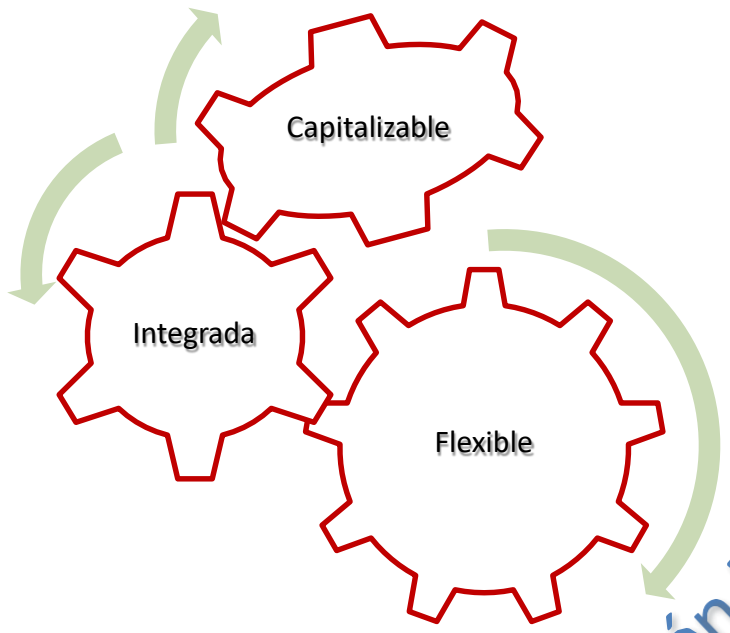
Iniciativas legislativas

Tendencias de futuro de la orientación para el acceso al empleo.

Recomendaciones

Iniciativas legislativas que incluyan la orientación profesional

Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales



Aprendizaje a lo largo de la vida

Orientación Profesional

Grado E: Cursos de Especialización — En Grado Medio o en Grado Superior (Máster Profesional)

Grado D: Ciclos Formativos de F.P. — Grado básico, medio y superior (Técnico Básico, Técnico y Técnico Superior)

Grado C: Certificado Profesional — Niveles 1, 2 y 3

Grado B: Certificado de competencia — Un módulo profesional incluido en una oferta superior

Grado A: Acreditación parcial de competencia — Un resultado de aprendizaje incluido en una oferta superior

Acceso no permitido a menores de 18 años

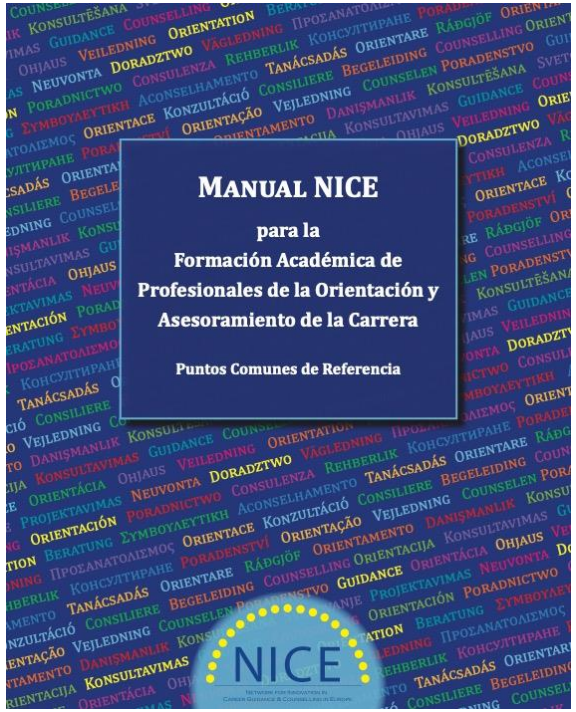
Acceso abierto a toda la ciudadanía a partir de los 18 años

La clasificación ESCO identifica y clasifica las capacidades, las competencias, las cualificaciones y las ocupaciones relevantes para el mercado laboral de la UE y también la educación y la formación de la UE. ESCO muestra, de manera sistemática, las relaciones existentes entre los diversos conceptos.

https://esco.ec.europa.eu/es/classification/occupation_main

LAS TENDENCIAS EN LA ORIENTACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL (ETF 2020)

- **1. Incremento del uso de las TIC en los sistemas de orientación con mejora de las competencias digitales**
- El uso de redes sociales, inteligencia artificial, *chatbots*, páginas web interactivas, videoconferencias, aplicaciones, realidad virtual, etc. son clave para que la **orientación sea más accesible** a las personas,
- los **orientadores mejoren sus competencias digitales** a través de la formación continua y de calidad.
- **Buscar, seleccionar, organizar, analizar y sintetizar la información accediendo y utilizando información existente en la red.**
- **Acreditar la posesión de competencias digitales en el ámbito de la comunicación**

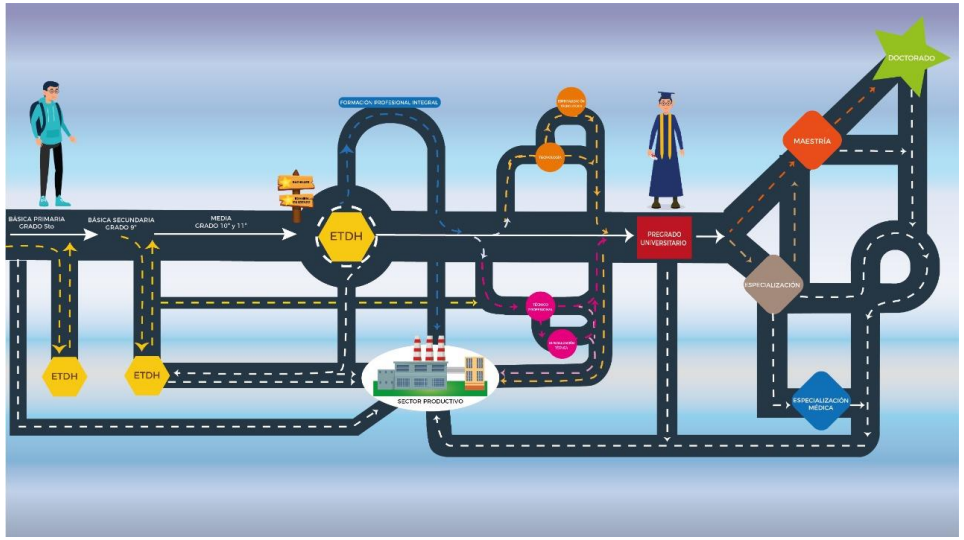


2. Más orientación enfocada al desarrollo de las competencias para la gestión de la Carrera a lo largo de su vida, no solo al comienzo de su vida profesional

Esenciales por la necesidad de **empleabilidad sostenible y adaptabilidad profesional** a lo largo de la vida de las personas.

3. Implementación de mecanismos de coordinación entre los profesionales de la orientación

- Para superar los desafíos del contexto actual, las partes involucradas en los servicios de orientación académica y profesional deben **forjar alianzas sólidas e innovadoras entre el sector público, privado y del tercer sector**.



- 4. Más importancia al papel de las familias en las elecciones profesionales de los y las jóvenes

- La **orientación formal es impartida por los orientadores y orientadoras**
- La **orientación** informal es la que ofrecen las familias, compañeros de trabajo o estudio, etc. la cual está cobrando más importancia.
- Por ello resulta clave **diseñar y llevar a cabo actividades orientadoras en las que puedan participar las familias**, para que puedan adquirir información y conocimientos útiles para poder apoyar las elecciones de sus hijos e hijas en materia de educación y formación.

Recomendaciones para orientar mejor a las personas en el contexto actual y venidero:

1. **Crear un sistema integral de desarrollo profesional y orientación permanente basados en las TIC,** que interconecten los servicios públicos de empleo, las empresas y **a** los proveedores de educación y formación con los usuarios que buscan oportunidades de trabajo o aprendizaje.

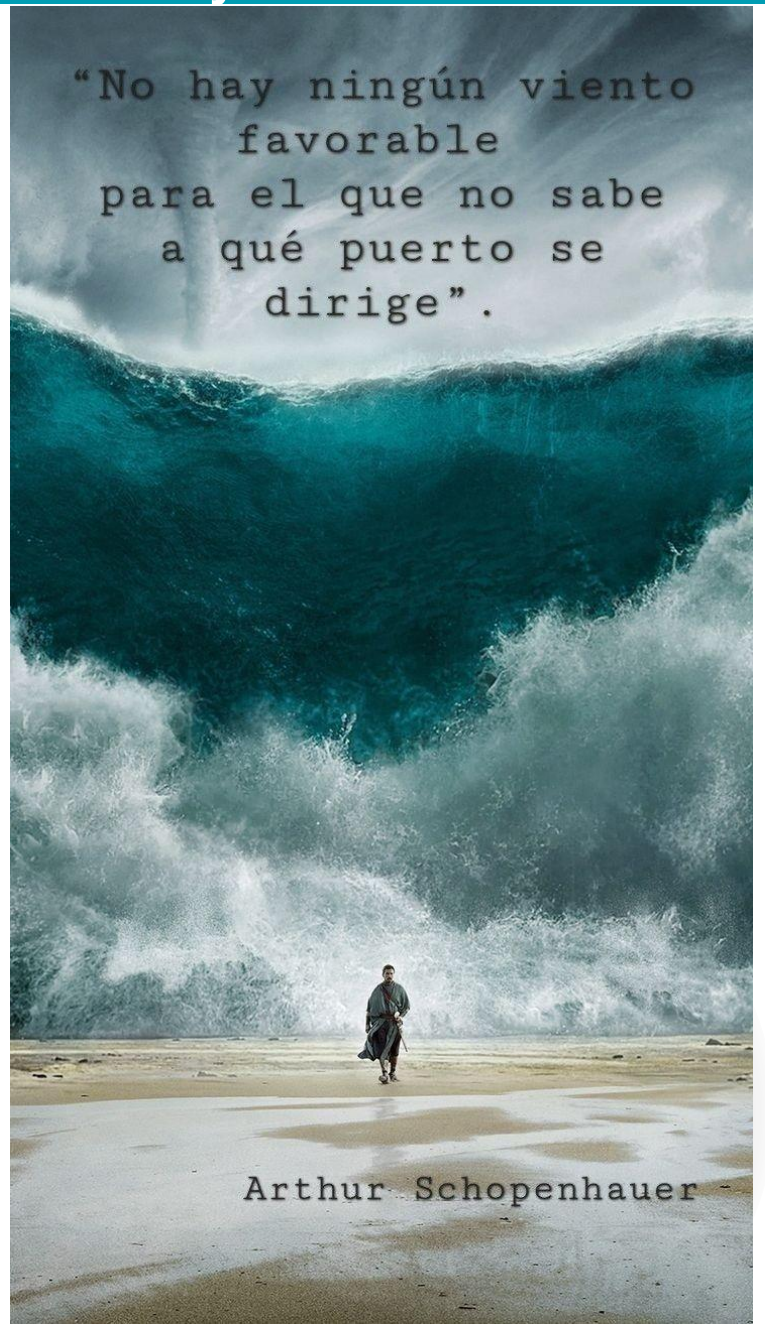
2. **Definir el perfil profesional de la cualificación de los** orientadores académicos y profesionales para m**ejorar la eficacia de las políticas y los servicios de orientación**.

3. **Implantar en el currículo educativo la enseñanza-aprendizaje de las competencias para la gestión de la carrera** entre las personas **y acercar a los centros educativos al mundo del trabajo**, estableciendo instrumentos para que las **personas aprendan a manejar su propia educación y carrera profesional**

Recomendaciones para orientar mejor a las personas en el contexto actual y venidero:

1. Aprovechar las oportunidades que ofrecen las Tecnologías para ofrecer **servicios de orientación de calidad y más accesibles con buenas competencias digitales.**

- **Contar con un sistema de información de calidad sobre los perfiles profesionales y el mercado laboral** para uso de los orientadores en sus intervenciones y de las personas en su desarrollo profesional.

- **Garantizar la calidad de la prestación de servicios de orientación, de la formación inicial y continua de los orientadores**, y de los estándares y procedimientos de prestación.

- **Implementar la formación y orientación laboral en la educación superior técnica y universitaria para fomentar la inserción laboral de calidad.**