

Informe: Orientación Profesional en Europa



IEUEG
Innovative
European
Career
Guidance

Erasmus+ Cooperation
Partnership in Vocational
Education and Training

PROJECT NO. 2021-1-IT01-KA220-VET-000035649



Co-funded by
the European Union

THIS PROJECT HAS BEEN FUNDED WITH SUPPORT FROM THE EUROPEAN COMMISSION. THIS PUBLICATION (COMMUNICATION) REFLECTS THE VIEWS ONLY OF THE AUTHOR, AND THE COMMISSION CANNOT BE HELD RESPONSIBLE FOR ANY USE WHICH MAY BE EN MADE OF THE INFORMATION CONTAINED THEREIN.

LET'S GET CONNECTED



ieucg.eu

LIST OF PARTNERS

Asnor
Associazione Nazionale Orientatori

 **UNIVERSITY
OF TURKU**

 **ae** AGENCIA
PARA EL EMPLEO
Agencia de Colaboración Inmediada I3-C

IDEM
creations

EVTA
European Vocational Training Association

 **PSYCHMED
ANALYTICS**

El Proyecto

OBJETIVOS

Somos seis organizaciones asociadas de toda Europa: Italia, Finlandia, España, Francia, Bélgica e Irlanda. Colaboramos con muchas partes interesadas, lo que nos permite llegar a audiencias muy grandes y diversas. Los resultados del proyecto se publicarán como Recursos Educativos Abiertos digitales porque nos preocupamos por la accesibilidad y la sostenibilidad.

Nuestro objetivo es innovar la orientación profesional. El proyecto desea crear una nueva generación de orientadores/as profesionales europeos/as capaces de ayudar a las personas a mejorar su trayectoria profesional a través del aprendizaje, las competencias, y la mejora de las mismas, el reciclaje profesional, el trabajo y las transiciones, una necesidad cada vez más importante, especialmente en tiempos difíciles y en evolución.

IMPLEMENTACIÓN

Una orientación profesional eficaz e innovadora debe ayudar a las personas a actuar sobre la base de 4 elementos.

› REFLEXIONAR

A partir de un punto de vista personal, se invita a los individuos a la autoconciencia, la autoconciencia y el IKIGAI (un concepto japonés que se refiere a tener una dirección o propósito en la vida).

›› CRECER

Se estimula a las personas hacia una perspectiva de aprendizaje permanente para el crecimiento personal y profesional gracias a las competencias blandas, la actitud, la antifragilidad, la mejora y el reciclaje profesional, la educación y formación profesional frecuente y la creación de redes.

››› SALIR

Explorar las posibilidades e interactuar con el mercado laboral gracias a la marca personal, la inteligencia de competencias, el networking, la comprensión del mundo y cómo podría afectar a las carreras personales.

›››› GESTIÓN Y EVOLUCIÓN

Gestión de un puesto, evolución de carreras, transiciones, antifragilidad y retos.

RESULTADOS

1. Informe: Políticas de Orientación profesional en Europa, sistemas y casos relevantes en toda Europa con recopilación de pruebas sobre las necesidades locales y regionales.
2. Guía: Orientación para empleos y transiciones post-covid19: Basado en la necesidad de construir una orientación profesional de calidad en línea con la evolución de la sociedad para adaptarse mejor a las necesidades del mercado laboral y fomentar la empleabilidad.
3. Módulos de capacitación: Pedagogía y psicología para el asesoramiento profesional: Capacitación de los /las futuros/as orientadores/as profesionales de carrera que incluyen antifragilidad, desarrollo de la mentalidad, ikigai, consejos de asesoramiento profesional y enfoques pedagógicos para la orientación profesional.
4. Conjunto de herramientas digitales en la orientación profesional para la inclusión: Un recurso educativo abierto que contiene materiales listos para ser utilizados para innovar y potenciar las prácticas de orientación profesional para la inclusión y la diversidad.
5. Otros
 - Eventos de difusión (seminarios y seminarios web)

- *Un nuevo perfil profesional de "Innovador Europeo en Orientación Profesional"*
- *Sitio web: una base de datos de materiales multimedia*
- *No. 2 Boletines de proyectos*
- *Difusión en redes sociales (Facebook, Instagram, LinkedIn, etc.)*
- *Difusión en los medios tradicionales: prensa, periódicos, emisiones de radio*
- *Folleto en todas las lenguas nacionales de los socios*

Acerca de este informe

¿QUÉ?

Un INFORME sobre ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN EUROPA, incluyendo políticas, sistemas y casos relevantes en toda Europa con recopilación de evidencias sobre las necesidades locales y regionales. Se compone de 3 capítulos:

1. *Políticas y sistemas de orientación profesional en Europa*
2. *Casos relevantes en orientación profesional en Europa*
3. *Recopilación de evidencias sobre las necesidades locales y regionales*

ANÁLISIS DE NECESIDADES

El primer paso para una orientación profesional innovadora es el conocimiento. El informe se basa en la necesidad de adaptar la Formación Profesional a las necesidades del mercado laboral a partir del análisis del estado de la situación en algunos países europeos, por los límites y el potencial de las políticas y sistemas nacionales. La recopilación de casos efectivos y de éxito es un punto de partida para discutir, con los socios, la posible evolución de una mejor orientación profesional en la pandemia post-covid. Gracias a cuestionarios y entrevistas con las partes interesadas locales y regionales del sector de la FP, el sistema educativo, los estudiantes y los empresarios pueden detectar los principales elementos que guiarán la producción de los otros Resultados del Proyecto.

ELEMENTOS DE INNOVACIÓN

- *una sólida investigación de análisis de necesidades en la que participen varias partes interesadas diferentes involucradas en la orientación profesional y la empleabilidad (estudiantes / estudiantes, proveedores de aprendizaje y empresas que benefician a estudiantes capacitados / calificados)*
- *un enfoque innovador de recopilación de evidencias facilitado por un ambiente informal.*
- *Recurso interactivo que incluye multimedia, enlaces web, imágenes y gráficos de apoyo - Disponibilidad gratuita, como REA (Recursos Educativos Abiertos), en varios formatos (PDF, ISSUU) e idiomas (inglés, italiano, finlandés, español y francés) Gracias a la participación de varios tipos de partes interesadas de cada socio del proyecto, es posible crear un informe relevante que debería ser ideal para permitir una detección efectiva de las necesidades y comentarios sobre las formas de ser más efectivos en la innovación de la orientación profesional.*

GRUPO DESTINATARIO

- *Orientador/a Profesional, coach y consejero/a*
- *Educadores (FP, secundaria y de enseñanza superior)*
- *Centros de Empleo*
- *Proveedores de FP*
- *Psicólogos ocupacionales y consultores*

- *Trabajadores de Recursos Humanos*
- *Centros de Formación*
- *Estudiantes y personas desempleadas que buscan oportunidades para fomentar sus carreras*
- *Instituciones de educación superior*
- *Profesores y académicos que brindan orientación ocupacional*

El Proyecto	2
Acerca de este informe	3
POLÍTICAS Y SISTEMAS.....	7
EVTA (Europa)	7
Universidad de Turku (Finlandia)	10
Idem Creations (Francia)	13
Psychmed Analytics (Irlanda)	16
ASNOR (Italia)	19
Agencia de Empleo de Madrid (España).....	20
CASOS	23
Caso 01 - TECHNOBEL	24
Caso 02 - ENAIP NET	25
Caso 03 - TREXIMA	27
Caso 04 - CEP	28
Caso 05 - EOPPEP	29
Caso 06 - Ohjaamo	31
Caso 07 - SIMHE	32
Caso 08 - Career Guidance in Trade Unions (Orientación profesional en los sindicatos)	33
Caso 09 - Career guidance in rehabilitative work activity (Orientación profesional en la	35
actividad laboral de rehabilitación)	35
Caso 10 - Rehabilitation in Occupational Health (Rehabilitación en Salud Laboral)	36
Caso 11 – PLACE	37
Caso 12 – "Rebond Cadres"	39
Caso 13 – VAE.....	41
Caso 14 – AFEST	43
Caso nº 15 – CléA	45
Caso 16 – POBAL Community-based Career Guidance (Orientación profesional en la	48
Comunidad).....	48
Caso 17 – AHEAD (Orientación para personas con discapacidad)	51
Caso 18 – Trinity College Dublin Access programme for Mature students (Programa de.....	52
acceso para estudiantes mayores)	52

Caso 19 – TÚS Work placement scheme (Programa de practicas laborales)	56
Caso 20 – MiAssumo	59
Caso 21 – WANTER.....	61
Casos 22 – FRA NOI (Entre nosotros).....	63
Caso 23 – SIAM 1838	65
Caso 24 – Predicción de perfiles profesionales	67
Caso 25 – Inmersión digital.....	69
Caso 26 – Método ORIGAMI	71
Caso 27 – EmpleAPPte	72
Caso 28 – #TuTítuloSíSirve	73
ENCUESTAS DE RECOPIACIÓN DE EVIDENCIAS.....	75
EVTA – Bélgica	75
Idem Cré'Actions – Francia	78
Universidad de Turku – Finlandia	80
ASNOR – Italia	83
Psychmed Analytics – Irlanda	85
Agencia de Empleo de Madrid – España	89
CONCLUSIONES	91

Como red europea, EVTA ha recopilado información sobre cómo funciona la política de orientación profesional a nivel europeo, a través de diferentes instituciones:

Consejo Europeo

Para lograr servicios de orientación de calidad universalmente disponibles en toda Europa, el Consejo adoptó en 2008 una Resolución sobre la mejora del papel de la orientación permanente en las estrategias de aprendizaje permanente. La Resolución identificó 4 prioridades: fomentar la adquisición permanente de competencias para la gestión profesional; facilitar el acceso de todos los ciudadanos a los servicios de orientación; desarrollar la garantía de calidad en la prestación de orientación y fomentar la coordinación y la cooperación entre las diversas partes interesadas nacionales, regionales y locales.

Comisión Europea

El compromiso de la Comisión Europea en el tema de la orientación profesional ya comenzó en los años 90. En 1992, la Comisión Europea creó una red europea de centros nacionales de recursos e información para la orientación, [Euroguidance](#), la promoción de la movilidad y la ayuda a los consejeros de orientación y a las personas a comprender mejor las oportunidades disponibles para los ciudadanos europeos en toda Europa. Los centros Euroguidance se basan en tres objetivos comunes:

- Apoyar el desarrollo de la orientación permanente en la UE
- Apoyar el desarrollo de competencias de los profesionales de la orientación y sensibilizar sobre el valor de la movilidad internacional.
- Proporcionar información y comunicación sobre la orientación en la UE

En 2020, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea publicó un informe sobre la política y la práctica de la orientación permanente en la UE: tendencias, retos y oportunidades. Consiste en un [estudio](#) sobre la política y la práctica de la orientación permanente en la UE, centrándose en las tendencias, los retos y las oportunidades.

Lo que se desprende del informe es que las iniciativas europeas actuales han tratado de estimular y apoyar a los Estados miembros en la búsqueda de estrategias de respuesta eficaces a estos desafíos. En particular, el informe se refería a:

- **El pilar europeo de derechos sociales**, que establece recomendaciones para políticas activas de mercados de trabajo, como la orientación profesional, la formación o la búsqueda activa de empleo, que pueden ayudar a aumentar las oportunidades laborales para los demandantes de empleo y mejorar la adecuación al mismo.

- **Las conclusiones del Consejo sobre el futuro del trabajo** destacan que la oferta de oportunidades de aprendizaje accesibles, asequibles y flexibles debe incrementarse mediante una divulgación y orientación adecuadas para animar a las empresas y a los particulares a participar.

- **La Nueva Agenda de Competencias 2016:** en este contexto se encuentra la validación del aprendizaje no formal e informal, destinada a alentar a los Estados miembros a proporcionar a los ciudadanos mecanismos para validar las competencias y el aprendizaje adquiridos en entornos informales y no formales (Comisión Europea, 2016a).

Además, la Comisión ha emprendido recientemente una revisión para determinar cómo puede mejorarse la validación.

- **La Garantía Juvenil**, a la que han seguido iniciativas de cualificación para adultos, como la Recomendación del Consejo sobre itinerarios de mejora de competencias: nuevas oportunidades para adultos (Consejo de la Unión Europea, 2016a). El Consejo recomienda que los Estados miembros diseñen itinerarios de mejora de competencias para adultos poco cualificados, actuando de conformidad con la legislación nacional y los interlocutores sociales y los institutos de educación y formación. En este marco, los GLL desempeñan un papel importante y su desarrollo se recomienda en documentos políticos clave a nivel de la UE.

- **Las Conclusiones de 2017 de la Presidencia estonia de la UE** señalaron que la orientación profesional permanente debe reposicionarse en todos los ámbitos políticos a nivel nacional y de la UE, teniendo en cuenta el futuro del trabajo y preparando a los ciudadanos para escenarios de empleo, subempleo o ausencia de empleo en un mercado laboral segmentado. El marco general muestra una realidad desafiante para que la provisión de orientación profesional permanente se establezca y mantenga sobre una base universal, especialmente cuando se trata de administraciones nacionales en términos de políticas y sistemas, dada la diversidad de entornos para dicha provisión.

- **El Pacto Verde Europeo**: constituye la parte principal de la estrategia europea de crecimiento y se considera "la hoja de ruta para hacer sostenible la economía de la UE", el PVE requiere que la industria cambie, por lo que existe el potencial de nuevas actividades y empleos en sectores económicos emergentes. La orientación y el aprendizaje permanentes tienen un papel clave que desempeñar para apoyar a los ciudadanos y trabajadores durante este período de cambio, garantizando que sean conscientes de las oportunidades disponibles en los nuevos sectores económicos, los nuevos empleos y actividades, y las oportunidades de reciclaje profesional.

Fundación Europea de Formación

La Fundación Europea de Formación, en colaboración con el Cedefop, la Comisión Europea, la OIT, la OCDE y la UNESCO, publicó en 2021 una versión actualizada de un folleto publicado por primera vez en 2019, en el que compartían su visión del papel estratégico de la orientación profesional en nuestro mundo cambiante. El folleto incluye también las mejores prácticas de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) en Europa y países vecinos.

Cedefop

El Cedefop desarrolló una serie de estudios que abordan las necesidades de los trabajadores y estudiantes jóvenes de mediana edad, pero también las de las personas mayores y los migrantes. Además, también se desarrolló una investigación de referencia sobre las normas para las competencias de los profesionales de la orientación, el desarrollo de sistemas y la mejora de la cooperación entre las partes interesadas. Además de las actividades de investigación temática en curso, el Cedefop estableció en 2017 CareersNet, una red de expertos independientes en orientación profesional permanente y desarrollo profesional. Más específicamente, consiste en un foro de políticas con el objetivo de generar nuevos conocimientos al tiempo que ofrece a los miembros oportunidades para el aprendizaje entre iguales y el intercambio colegiado. El Cedefop y los expertos independientes de CareersNet en orientación del aprendizaje permanente y desarrollo profesional publicaron conjuntamente, en 2021, [una serie de documentos de trabajo](#) sobre:

- profesionalidad de los profesionales en el contexto digital
- Garantizar la calidad de la información y la inteligencia del mercado laboral en materia de información y orientación profesional
- Transiciones profesionales de las personas, incluidos resultados importantes para el desarrollo de la orientación permanente.

Además, el Cedefop trabaja en estrecha colaboración con la Comisión Europea para el desarrollo de herramientas y principios que apoyen el trabajo de los profesionales de la orientación y las carreras de las personas. Por ejemplo:

- *La inteligencia de competencias: reúne el trabajo analítico y de investigación para proporcionar una mejor y más sintética evidencia sobre las competencias actuales y futuras y las tendencias del mercado laboral a través de visualizaciones basadas en la narrativa que ayudan a los responsables políticos a estar actualizados en términos de ocupaciones, sectores, países y competencias.*
- *Marcos pertinentes para el trabajo de los profesionales de la orientación: ECVET, Marco del MEC (Marco Europeo de Cualificaciones) y Directrices para la validación del aprendizaje informal y no formal.*

Otros recursos emitidos por el Cedefop:

- *Un informe titulado Política y práctica de orientación profesional en la pandemia como resultado final de una encuesta internacional conjunta y diseñado para proporcionar una visión general de cómo las políticas, los sistemas y los servicios de orientación se adaptaron desde el estallido de la pandemia de Covid-19 en marzo de 2020. La encuesta señaló un conjunto de áreas clave de debate político, pero también el desarrollo potencial para los sistemas nacionales: Reforma de la orientación profesional - Garantizar el acceso y la divulgación - Apoyo a los jóvenes de alto impacto - Mejora de las cualificaciones, reciclaje y adaptación y Cooperación internacional y de los donantes. En general, del informe se desprende que los servicios de orientación profesional sufrieron una alteración en su prestación tradicional presencial y se adaptaron adoptando ampliamente estrategias de prestación a distancia, siempre que fue posible. En consecuencia, muchos países adoptaron prácticas innovadoras, proporcionando orientación profesional de presencia física a presencia en línea. Sin embargo, en el momento de redactar este informe, la pandemia no parecía haber actuado como catalizador para la reforma de las políticas y los sistemas. Podría constituir una oportunidad para que los gobiernos se replanteen la provisión de orientación profesional desde una perspectiva sistémica, incluyendo acciones para desarrollar una orientación profesional que pase de la entrega de información a enfoques más colaborativos potenciados por el uso de tecnología que se integre en los servicios y se apoye en estrategias adecuadas de desarrollo de habilidades de gestión profesional.*
- *Una plataforma en línea de recursos para orientación: consta de 25 estudios monográficos seleccionados mediante el uso de un marco de decisión multidimensional, para cumplir con las siguientes condiciones:*

o Compatibilidad con las prioridades de investigación para la integración de las TIC e Información del Mercado Laboral I en la orientación profesional;

o Capacidad de innovación, que muestre pruebas suficientes y fiables de un impacto positivo y una aplicación satisfactoria en el marco de los centros de orientación profesional a nivel nacional y/o regional;

o Transferibilidad y adaptabilidad a otros contextos. En general, el Cedefop fomenta el intercambio de conocimientos entre expertos en orientación y profesionales mediante la cooperación con Euroguidance y asociaciones internacionales como IAEVG, ICCDPP y ETF, OIT, OCDE, UNESCO y el Banco Mundial.

OCDE

En enero de 2021, la OCDE publicó un informe centrado en las iniciativas en el área de orientación profesional para adultos en los países de la OCDE, extrayendo lecciones sobre cómo fortalecer los sistemas de orientación profesional de adultos en términos de cobertura e inclusión, prestación y prestación de servicios, calidad e impacto, y gobernanza y financiación. Los hallazgos del informe se basan en la información recopilada a través de la Encuesta de Orientación Profesional para Adultos (SCGA) de 2020, una encuesta en línea sobre la experiencia de los adultos con la orientación profesional.

En 2004, la OCDE, junto con el Banco Mundial, la Comisión Europea y la Asociación Internacional de Orientación Educativa y Profesional, apoyó el establecimiento del Centro Internacional de Promoción de las Perspectivas de Carrera y Políticas Públicas (ICCDPP). Pone a disposición de los responsables políticos, investigadores y profesionales de desarrollo profesional conocimientos y experiencia internacionales para ayudar a fortalecer los vínculos entre las políticas de educación, formación, empleo e inclusión social y los servicios de orientación profesional

La educación y la cultura son una parte importante del sistema de valores finlandés, y las oportunidades para que cada ciudadano estudie en todo su potencial se consideran una perspectiva importante de igualdad. Para promover el empleo y la empleabilidad, las políticas gubernamentales hicieron hincapié en la educación y las aptitudes. En consecuencia, las demandas cambiantes enfatizan la necesidad de mejorar las habilidades y el aprendizaje continuo.

En el programa gubernamental, esfera estratégica 3.7, "Finlandia que promueve la competencia, la educación, la cultura y la innovación", el logro educativo se considera una medida política clave. La educación secundaria se hace obligatoria, y la transición a la educación superior se hace más fácil al aumentar la admisión a las universidades y universidades de ciencias aplicadas. Por lo tanto, a nivel de estrategia, la política del Gobierno es que cada joven obtenga una cualificación secundaria superior después de completar su educación escolar integral. La orientación tiene un papel importante en este esfuerzo, ya que el gobierno tiene la intención de mejorar la orientación estudiantil y los servicios de bienestar estudiantil para facilitar la transición entre el primer, segundo y tercer ciclo en la educación y a la vida laboral.

A este respecto, el Ministerio de Educación y Cultura y el Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo han publicado la Estrategia para la orientación permanente 2020-2023, que alinea la orientación profesional con los programas de políticas relacionados con la educación, el empleo, el bienestar y la inclusión. La estrategia examina la orientación a lo largo de toda la vida como un continuo de toda la vida. Se considera un diálogo entre las personas y sus habilidades de gestión de carrera, así como información, asesoramiento y orientación que apoyan la adquisición de estas habilidades. La orientación permanente se promueve de manera integral, teniendo en cuenta los objetivos de las personas, las comunidades y la sociedad por igual. Sobre la base de la estrategia, durante el período gubernamental de 2020-2023, se tomarán medidas para ampliar el acceso a la orientación, fortalecer las competencias de gestión de carrera a lo largo de toda la vida y mejorar la evaluación de habilidades, la mejora de las capacidades y el desarrollo profesional en la vida laboral. El objetivo es crear un servicio digital que funcione correctamente para el aprendizaje continuo y que haga un mejor uso de la información compartida sobre educación, mercado laboral y competencia. La cooperación entre los sectores gubernamentales se ve reforzada por una estructura representativa nacional permanente para coordinar el desarrollo de la calidad basada en la evidencia y el impacto de los servicios de orientación permanente. Esta entidad apoyará a los actores nacionales y regionales. Se evaluará el programa de capacitación de profesionales de carrera y se elaborarán descripciones posteriores de las competencias básicas y especiales de los profesionales de carrera para promover la calidad general de los servicios de orientación. El objetivo a largo plazo es que la orientación abogue por una sociedad igualitaria, justa y diversa en Finlandia.

La orientación también es una parte integral del sistema de servicio en el aprendizaje continuo. A este respecto, las medidas básicas incluyen aumentar la oferta de educación que tenga en cuenta las diferentes situaciones de la vida, así como las necesidades del mundo del trabajo, y fortalecer las estructuras del vínculo entre el trabajo y la competencia. Las soluciones digitales que se introducirán para 2023 formarán el marco y la plataforma para los servicios en aprendizaje continuo. La orientación hará que sea más fácil llegar a diferentes grupos objetivo en el trabajo y fuera del trabajo. Se mejorará la previsión y su utilización. También se examinarán los beneficios a los que tienen derecho las personas. Deberían ser posibles mejores oportunidades para que los desempleados estudien sin perder sus prestaciones por desempleo. Además, se examinará la posibilidad de ampliar el período máximo de apoyo a los estudios independientes respaldados por prestaciones de desempleo en los casos en que la persona no haya completado un título después de la escuela general. Al desarrollar la ayuda financiera para estudiantes, se evaluarán las posibilidades de reorganizarla para que apoye mejor el aprendizaje continuo. En todas las medidas se tendrán en cuenta las necesidades de los grupos de población insuficientemente representados en la educación.

Sistemas de orientación profesional en uso en Finlandia

La prestación de orientación profesional en Finlandia se distribuye a través de varios proveedores de servicios diferentes: educación y formación integral y profesional (EFP), instituciones de educación superior, servicios públicos de empleo, empresas, sindicatos, lugares de trabajo de recursos humanos, organizaciones no gubernamentales y salud ocupacional. La orientación profesional se organiza individualmente y en formato grupal, utilizando tanto reuniones presenciales como servicios digitales. El principio general de los servicios de orientación profesional es la orientación futura, racionalizada por la transformación constante del trabajo y de la vida laboral.

Marco de orientación estratégica y de información

En los últimos años, Finlandia ha trabajado constantemente para crear un sistema de orientación permanente coherente y holístico que sea fácilmente accesible para todas las personas en el momento, lugar y método más apropiados para sus necesidades. Esto se ha hecho en estrecha cooperación y entendimiento mutuo entre el Ministerio de Educación, el Ministerio de Asuntos Económicos y Empleo y otras partes interesadas clave. Están representados en el Grupo Nacional de Coordinación y Cooperación en materia de Orientación Permanente que se crea para debatir el desarrollo y la aplicación generales de las estrategias y medidas de orientación (2015-2020). El desarrollo de políticas intersectoriales nacionales se complementa con 15 grupos de trabajo regionales de orientación permanente.

A continuación, los servicios de orientación profesional se describen en función de los proveedores de servicios mencionados.

Escuelas integrales, instituciones de FP

Los alumnos y estudiantes tienen el derecho legal de asignar tiempo específico para los servicios de orientación y asesoramiento en las instituciones educativas. Estos servicios consisten principalmente en sesiones de orientación individuales, grupales o de clase, así como familiarización con la vida laboral. Los servicios son proporcionados por una amplia gama de personal dependiendo del nivel y tipo de educación y capacitación.

En la educación integral, hay consejeros escolares y maestros de clase (educación básica). En el nivel general de enseñanza secundaria superior, los consejeros de orientación, los asesores de grupo y los profesores se encargan de ofrecer orientación y asesoramiento de acuerdo con sus funciones y tareas profesionales. Los consejeros escolares y los profesores proporcionan orientación en educación y formación profesional (nivel secundario superior) y los consejeros profesionales y asesores de grupo lo hacen en la educación de adultos. Los objetivos de los servicios se definen en los planes de estudios básicos nacionales.

Enseñanza superior

En la enseñanza superior, los consejeros de orientación (universidades de ciencias aplicadas), el personal de servicios estudiantiles, el personal académico y los servicios de carreras y contratación (universidades) participan en la prestación de orientación. Los servicios son la empleabilidad y la planificación de la carrera, una pasantía en el extranjero y en Finlandia, y el espíritu empresarial. Los métodos son la orientación individual, la orientación grupal y los cursos, por ejemplo, la búsqueda de empleo y la planificación de carreras.

Servicios públicos de empleo

La orientación y el asesoramiento en los servicios públicos de empleo son ofrecidos por psicólogos de orientación profesional (servicios de orientación profesional y planificación de la carrera) y otros expertos en función de sus perfiles profesionales. Los servicios prestados por el sector del empleo están dirigidos principalmente a jóvenes y adultos desempleados y empleados, que no reciben educación ni formación. El objetivo principal es apoyar el acceso y la integración en el mercado

laboral utilizando diversas formas de apoyo que mejoren la empleabilidad del individuo. Esto puede ser capacitación, pruebas de trabajo, rehabilitación, aprendizaje de idiomas (para migrantes) y más.

En 2020, los actuales servicios públicos de empleo se han fusionado con los nuevos servicios de Expansión *organizados regionalmente* y pueden ser prestados por empresas privadas o empresas establecidas por el sector público actual u organizaciones voluntarias del tercer sector. Esta reforma incluirá grandes desafíos, por ejemplo, la coordinación y gestión generales de los servicios, las competencias del personal, la calidad mínima de los servicios y la coordinación del desarrollo continuo de los servicios.

Municipios, Organizaciones no gubernamentales (ONG)

La información y el asesoramiento de los jóvenes son actividades preventivas. Es uno de los servicios oficiales para los jóvenes, y su objetivo es proporcionarles información especializada, orientación y asesoramiento sobre diferentes cuestiones y situaciones en su vida. El trabajo de información y asesoramiento juvenil apoya el crecimiento, la independencia y el bienestar de los jóvenes. La base de los servicios son las necesidades de información y apoyo a este sector de la población. Los servicios son proporcionados por municipios y diversas organizaciones. Están dirigidas a los propios jóvenes, pero también a los padres de estos y a otras personas que están relacionadas profesionalmente o de otro tipo con los jóvenes.

Sindicatos

Los sindicatos proporcionan a sus miembros información profesional más detallada, basada en estadísticas de puestos de trabajo de inicio, a mitad de carrera y de expertos, igualdad de género, elección de carreras y títulos ocupacionales. Estos servicios están incluidos en la cuota de membresía o tienen una tarifa adicional para cursos de capacitación y seminarios. Además, se ofrece asesoramiento individual y grupal.

Salud en el trabajo

Los servicios de atención de la salud ocupacional también pueden ofrecer orientación profesional para la rehabilitación y la orientación profesional después de los cambios en la trayectoria profesional.

Idem Creations (Francia)

En Francia, la política de orientación profesional consiste en dos sistemas separados responsables de la orientación inicial (sistemas escolar y universitario) y de la orientación permanente, que concierne a todos los trabajadores. Este apartado se centrará en el sistema de orientación permanente por razones de simplicidad, pero también de relevancia para el propósito del programa IEUCG.

Las leyes de 5 de marzo de 2014 sobre formación profesional, empleo y democracia social, y de 5 de septiembre de 2018 sobre la libertad de elegir el futuro profesional han provocado un cambio profundo en las políticas públicas en materia de orientación profesional en Francia, marcado por dos fuertes desarrollos:

- *Un movimiento acelerado hacia la descentralización de la oferta pública de orientación profesional*
- *Una apuesta política por la desintermediación del acceso a la formación profesional*

Descentralización del Servicio de Orientación Pública (SPO)

La Ley nº 2009-1437, de 24 de noviembre de 2009, relativa a la orientación y formación profesionales permanentes, creó el derecho de toda persona a ser informada, asesorada y acompañada en materia de orientación profesional.

Así nació el SPO (servicio público de orientación profesional), inicialmente gestionado por el Estado y basado en un único número de teléfono y un sitio web dedicado, con la creación de una etiqueta "SPO" otorgada a diferentes operadores según las especificaciones definidas por el Estado.

Demasiado engorroso y demasiado centralizado, este sistema fue reemplazado en 2014 por el SPRO (servicio público regional de orientación profesional) cuya coordinación operativa se confió a las regiones, con copilotaje Estado-Región. En 2018, la descentralización fue aún más lejos al ampliar la competencia de las regiones a la orientación inicial a través de "la organización de información sobre profesiones, formación y empleos" en escuelas y universidades.

Sin embargo, el sistema sigue siendo complejo de gestionar porque se trata de coordinar la acción de muchos actores que tienen diferentes estatus, destinatarios y financiación. Así que hoy en día hay tantas configuraciones de la SPRO (Servicio Público Regional de Orientación Profesional) como regiones (18 en total).

Los problemas más importantes a regular para un servicio más eficiente son:

-Mejor articulación entre la orientación inicial y continua a lo largo de la vida

-Garantizar la igualdad de acceso a la información: un servicio desmaterializado no es suficiente, el acceso a Internet está lejos de ser homogéneo en todo el territorio nacional y para todos los públicos

-Lograr involucrar de manera sostenible a las ramas profesionales y empresas en acciones recurrentes para promover profesiones / sectores profesionales.

Lo que está en juego con la SPRO es la cuestión de la capacitación del individuo dándole acceso a información fiable sobre las profesiones y el mercado laboral en la red territorial, para permitirle tomar decisiones informadas en términos de orientación y formación profesional.

De este afán de empoderamiento individual a la apuesta de desintermediación del acceso a la formación, solo hay un paso que se ha dado con la ley de septiembre de 2018 que reformó el CPF (cuenta de formación personal).

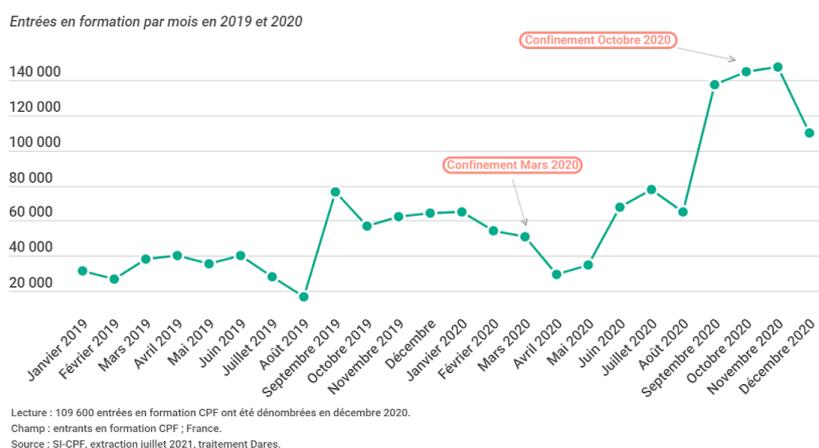
La reforma de la ACB: el reto de la desintermediación en el acceso a la formación

La Cuenta Personal de Formación (CPF) se creó en 2015 y fue administrada inicialmente por los interlocutores sociales. Se reformó a fondo en 2019 para desarrollar una gestión autónoma por parte de los propios trabajadores de su trayectoria de formación profesional.

Hoy en día es una cuenta universal limitada -5.000 a 8.000 euros dependiendo de la situación- abierta desde los 16 años hasta la jubilación, que los trabajadores pueden movilizar directamente en su teléfono inteligente, es decir, sin intermediación, para comprar cursos de formación a lo largo de su vida profesional.

Un estudio comparativo de la OCDE de 2019 indicó que la CPF francés es el único dispositivo que puede calificarse como una cuenta de formación individual. Por ello, Nicolas Schmidt, Comisario europeo de Empleo y Derechos Sociales, dijo el 17 de septiembre que la Comisión Europea presentará una "recomendación" sobre la cuenta de formación individual con referencia explícita al CPF francés: "Queremos difundir la CPF como un instrumento para facilitar el acceso a la formación de los trabajadores por cuenta ajena y quizás por cuenta propia".

Podemos entender este entusiasmo generado por la renovada CPF debido a los impresionantes resultados cuantitativos logrados desde el lanzamiento de la aplicación móvil moncompteformation en noviembre de 2019: se han financiado 3,47 millones de euros en cursos de formación en 28 meses, con una evolución exponencial del CPF para empleados no ejecutivos (+53% para empleados y +73% para trabajadores manuales). Por lo tanto, en general, en los últimos dos años, el número de cursos de formación financiados por la ACB ha aumentado casi cuatro veces.



Sin embargo, esta evaluación cuantitativa muy positiva debe ser mitigada por los muy pobres resultados cualitativos de la ACB desintermediada. De hecho, un informe de DARES (división de estadística e investigación del Ministerio de Trabajo francés) publicado el 28 de octubre de 2020, destaca que la duración promedio de los cursos de capacitación financiados con fondos del CPF disminuyó drásticamente de 296 horas en 2016 a 67 horas en 2020 (por ejemplo, la acción más financiada a través del CPF es el permiso de conducir).

Por lo tanto, no podemos decir realmente que la CPF sea hoy una herramienta relevante para la transición profesional o para aumentar el nivel de cualificación de los trabajadores, a pesar de que la partida de la CPF es de 2.600 millones de euros en el presupuesto de Francia. Además, la desmaterialización total sin intermediación ha abierto la puerta a un importante fraude de 16 millones de euros en detrimento de los trabajadores hasta marzo de 2022.

Por último, el reto de hacer del CPF una puerta de acceso a la cualificación no se cumplirá mientras la política de contribución de las empresas a la CPF de sus trabajadores siga siendo anecdótica: a marzo de 2022, algo menos de 6.500 empresas

habían contribuido a la CPF de unos 30.000 empleados por un importe total de 74 millones EUR, por lo que menos de 2.500 EUR por empleado en promedio.

La descentralización del Asesoramiento para el Desarrollo Profesional (CEP en francés : le Conseil en Évolution Professionnel)

El CEP es un derecho individual adscrito a la persona que es expedido por varios operadores según sus públicos objetivo:

Operador	Solicitantes de empleo	Empleados
Pôle emploi (el centro nacional de empleo network)	Todos los solicitantes de empleo	
Red de Misiones Locales	Jóvenes menores de 26 años, incluidos los ninis	
Red APEC	Empleados ejecutivos	Empleados ejecutivos
Red Cap Emploi	Trabajadores discapacitados	Trabajadores discapacitados
Los operadores privados regionales del CEP fueron designados en 2019 a través de un proceso de licitación		Empleados del sector privado

En 2021, 140 113 empleados movilizaron a los operadores privados del CEP, lo que supone un 37% más que en 2020. El progreso es significativo, pero todavía estamos muy por debajo de las necesidades de un país con 28 millones de trabajadores en el sector privado. Queda mucho por hacer para visibilizar este servicio gratuito en gran parte desconocido por el público.

En cuanto a la oferta pública de orientación profesional, un estudio exhaustivo de las competencias francesas dedicadas al reciclaje profesional, publicado el pasado mes de febrero, pone de relieve varios límites del sistema actual desde el punto de vista de muchos beneficiarios:

- Modelos predefinidos considerados inadecuados para la propia trayectoria
- Falta de flexibilidad para satisfacer las necesidades de información ad hoc expresadas por el beneficiario
- Deseo de enfrentarse más al trabajo real para hacer realidad el propio proyecto profesional.
- Deseo de mantener el control del curso de la propia carrera.

En conclusión, el ecosistema francés de orientación permanente continuará transformándose en los próximos meses y años, probablemente, con una aceleración de las tendencias presentadas anteriormente, y algunos ajustes que permitan un fortalecimiento de los sistemas de apoyo individuales y colectivos en relación con las transiciones ecológicas y digitales que afectan cada vez más a los sectores empresariales.

A modo de ejemplo, el sistema TRANSCO (para transiciones colectivas), confiado en enero de 2021 a las asociaciones regionales Transitions Pro (ATPRO), tiene como objetivo facilitar las transiciones profesionales de los empleados de sectores que están disminuyendo hacia sectores que están reclutando sin pasar por el paso del centro de empleo. Para ser elegible para TRANSCO, el apoyo del CEP es obligatorio. ¿Será lo mismo mañana con la CPF aún a riesgo de detener la dinámica cuantitativa que va in crescendo durante 2 años? Es demasiado pronto para decirlo.

Por último, las deficiencias de la oferta pública de orientación profesional mencionadas anteriormente deberían estimular la aparición de enfoques innovadores que puedan hacer que el apoyo ágil a la orientación profesional sea atractivo y más

accesible para facilitar la satisfacción tanto de las necesidades de las empresas como de las aspiraciones individuales de los trabajadores.

Psychmed Analytics (Irlanda)

1. Escuelas postprimarias (para estudiantes de 12 a 18 años)

La orientación en las escuelas postprimarias tiene por objeto atender a los estudiantes de 12 a 18 años de edad en la educación postprimaria. El programa de orientación se ofrece a los estudiantes de ciclo junior y senior.

La legislación irlandesa establece que: La orientación es un derecho en las escuelas postprimarias según la Sección 9 de la Ley de Educación (1998), que establece que una escuela utilizará los recursos disponibles para (c) garantizar que los estudiantes tengan acceso a una orientación adecuada para ayudarlos en sus elecciones educativas y profesionales.

La orientación en las escuelas postprimarias es una actividad de toda la escuela que está integrada en todos los programas escolares. La orientación en las escuelas "se refiere a una gama de experiencias de aprendizaje proporcionadas en una secuencia de desarrollo que ayudan a los estudiantes a desarrollar habilidades de autogestión que conducirán a elecciones y decisiones efectivas sobre sus vidas. Abarca las tres áreas separadas, pero interrelacionadas, de desarrollo personal y social, orientación educativa y orientación profesional".

De conformidad con la Ley de educación (1998), el programa de orientación de la escuela debe formar parte de un plan escolar e identificar el papel central del consejero de orientación, así como la importante contribución de los diferentes miembros del personal a la función de orientación. El *Whole School Guidance Plan (Plan Integral de Orientación Escolar)* debe tener en cuenta las necesidades de todos los estudiantes de *Junior Certificate (Certificado del ciclo Junior)* y *Leaving Certificate (Certificado de Fin de Estudios)*. La orientación también forma parte del plan de estudios en el *Transition Year Programme (TYP) (Programa de Año de Transición)*, el *Leaving Certificate Applied (LCA) Certificado de Finalización de Estudios Aplicado* y el *Leaving Certificate Vocational Programme (LCVP) (Certificado Fin de Estudios Programa Profesional)*

El NCGE¹ (*National Centre for Guidance in Education/ Centro Nacional para la Orientación en la Educación*) es responsable del "Whole School Guidance Framework" (marco de orientación escolar global). Este marco ayuda a las escuelas a planificar su programa de orientación y describe los resultados de aprendizaje relacionados con la orientación esperados para los estudiantes en las escuelas.

Para obtener más información, consulte: <https://www.ncge.ie/ncge/guidance-post-primary>

El Consejero de Orientación de post-primaria hace lo siguiente:

- Proporciona asesoramiento sobre la elección de asignaturas, vías universitarias y PLC. experiencia laboral en TY, trabajos a tiempo parcial y observación de trabajo.
- El Orientador acompaña a los jóvenes a las ferias de empleo y a las jornadas de puertas abiertas de la universidad, por ejemplo, las ferias de *gradaireland*, *Irish Times Higher Option*
- El Orientador también proporciona asistencia pastoral a los estudiantes y, en algunos casos, hace referencias a consejeros y/o trabajadores de la salud.

¹ El NCGE es un organismo del Ministerio de Educación Irlandés (DE) encargado de informar sobre la política del DE y del Departamento de Educación Superior, Investigación, Innovación y Ciencia (DFHERIS) sobre orientación en el sector de la educación y la formación y apoyar el desarrollo de prácticas de orientación de calidad en la educación postprimaria y la FET. El NCGE representa al Departamento y a Irlanda ante la Comisión Europea en el desarrollo de la política de la UE en materia de orientación permanente y participó directamente en la elaboración de las directrices y publicaciones de la Red Europea de Políticas de Orientación Permanente (ELGPN). <https://hea.ie/assets/uploads/2022/08/NCGE.pdf>

- Los Orientadores brindan asesoramiento sobre apoyo para exámenes y vías alternativas para estudiantes con discapacidades.

2. **FET (VET)** que incluye la Iniciativa de Orientación Educativa para Adultos (AEGI), Post Leaving Cert / Colleges of Further Education (PLC / CFE), Youthreach / Centros de Capacitación Comunitaria (CTC), etc. Los usuarios del servicio tienen 16 años +

El sector de la educación y formación continua (FET / EFP) proporciona información sobre carreras y educación, orientación individual y orientación grupal, que ayudan a las personas a tomar decisiones educativas, profesionales y de vida informadas. Los Servicios de Información y Orientación FET se proporcionan a adultos de 18 años o más, y a mayores de 16 años que han abandonado la escuela antes de tiempo y están interesados o participan en programas sobre el Marco Nacional de Cualificaciones Niveles 1 a 6.

Se proporciona orientación en el sector FET (VET) a través de diversos servicios, incluidos los Servicios de Orientación de Educación de Adultos / FET, los Colegios de Educación Superior / Programas PLC, Youthreach / CTC, Centros de Capacitación, Educación de Adultos y Comunidad, Información Juvenil, BTEI y Servicios Penitenciarios.

La impartición de la educación y formación continua es responsabilidad de las 16 Juntas de Educación y Formación (ETB), financiadas por [el Convenio SOLAS](#) (la autoridad de educación y formación continuas). Solas es una organización estatal independiente que es principalmente responsable de proporcionar y reclutar estudiantes para el aprendizaje en Irlanda.

La orientación en materia de educación y formación continuas se basa en la [Estrategia de Educación y Formación Continuas \(EFP\) 2020-2024](#).

Para obtener más información, consulte: <https://www.ncge.ie/ncge/guidance-further-education>

4. En el **sector de la educación superior**, los servicios de apoyo a los estudiantes incluyen oficinas de carreras, oficinas de estudiantes maduros y de acceso, oficinas internacionales y apoyos para discapacitados.

Todas las universidades e institutos de tecnología (IoT que están en proceso de convertirse en universidades) tienen servicios de carrera y asesoramiento disponibles para todos los estudiantes. Los servicios de carrera se basan en las oficinas de asesoramiento profesional y nombramientos, y los servicios de asesoramiento se ofrecen a través del Servicio de Asesoramiento Estudiantil. Estos dos servicios están completamente separados en un nivel superior. La Oficina de Asesoría / Citas de Carreras proporciona información sobre oportunidades educativas y de empleo, citas individuales de colocación (experiencia laboral) y educación profesional en clase, a estudiantes y graduados. Los estudiantes pueden reunirse con un asesor de carreras para obtener orientación educativa y profesional.

La [Association of Higher Education Careers Services \(AHECS\)](#), financiada por el Estado, es la asociación representativa de los profesionales de asesoramiento y colocación profesional en la educación superior en Irlanda. Representantes de AHECS asisten regularmente al [National Forum on Guidance \(Foro Nacional de Orientación\)](#)

La Autoridad de Educación Superior es el organismo estatutario de planificación y desarrollo de políticas para la educación superior y la investigación en Irlanda. La HEA tiene amplios poderes de asesoramiento en todo el sector de la educación de tercer nivel y publicó una [Estrategia Nacional para la Educación Superior hasta 2030](#) en 2011.

Para obtener más información, consulte: <https://www.ncge.ie/ncge/guidance-higher-education>

5. En el **sector del empleo público**, es decir, a través del Departamento Irlandés de Protección Social (DSP). Esto también incluye las prisiones.

En el marco del DEASP, los servicios del técnico de empleo (Case Officer) de Intreo² no se conocen específicamente como servicios de orientación, sino servicios de empleo. El itinerario del usuario del servicio es el siguiente: Un usuario de DSP será

² Intreo es el Irish Public Employment Service o Servicio Público de Empleo Irlandés

invitado a asistir primero a una sesión de información grupal seguida de una reunión 1-1 con el técnico. Los usuarios tienen que firmar un formulario denominado *Personal Progression Plan (Plan de Progreso Persona)* por el que aceptan las actividades requeridas en la búsqueda de empleo acordadas con el técnico. Se crea un Registro de Apoyo al Empleo para cada persona que se activa. El perfil de Probability of Exit (PEX) (algoritmo de probabilidad de salida de la persona) determinará la frecuencia de las citas con el técnico. Se programa una reunión de revisión de activación (Activation Review Meeting ARM) mediante la cual se envía una carta al cliente para invitarle a una reunión individual con su técnico asignado. El técnico analiza una serie de opciones a disposición del cliente, entre las que se incluyen la derivación a programas de formación, programas de empleo comunitarios, servicios para discapacitados, Job Ireland, etc. Este servicio es gestionado por empresas privadas que prestan todo el servicio. Esta empresa incluye Pobail.

Política general de orientación profesional en Irlanda

POLÍTICA

De acuerdo con una definición del National Guidance Forum (Foro Nacional de Orientación) de 2007 :

La orientación facilita a las personas a lo largo de su vida la gestión de sus propias opciones educativas, formativas, ocupacionales, personales, sociales y vitales para que alcancen su pleno potencial y contribuyan al desarrollo de una sociedad mejor.

En Irlanda, la orientación permanente se ofrece en el marco de la educación y la formación, para y con el mercado laboral, y requiere enfoques de prestación adaptados al grupo de usuarios (por ejemplo, estudiantes/aprendices adultos, etc.). Junto con la UE, Irlanda está desarrollando actualmente su política de formación permanente junto con micro credenciales de nivel superior para permitir un mayor acceso e inclusión dentro de la educación de nivel superior. En Irlanda, la orientación permanente se ofrece dentro de la educación y la formación, para y con el mercado laboral, y requiere enfoques de entrega que se adapten al grupo de clientes objetivo (por ejemplo, estudiantes / estudiantes adultos, etc.). Junto con la UE, Irlanda está desarrollando actualmente su política de formación permanente junto con micro credenciales a un nivel superior para permitir un mayor acceso e inclusión dentro de la educación superior.

Hay varias leyes clave, declaraciones políticas, circulares y documentos publicados por el Oireachtas (Parlamento irlandés) y DES que se relacionan directa o indirectamente con la provisión de orientación. Algunos de ellos se describen a continuación.

- [Estrategia Nacional de Competencias 2025](#)
- [Plan de Acción para la Educación 2021](#)
- [Plan de Acción de la Estrategia de Empleo 2019-2021](#)
- [Estrategia de Educación y Formación Continua \(EFP\) 2020-2024](#)
- [Declaración Nacional de Estrategia](#) (Departamento de Educación Superior y Superior, Investigación, Innovación y Ciencia)
- [Plan Nacional de Equidad en el Acceso a la Educación Superior 2015-2021](#)
- [Estrategia Nacional para la Educación Superior 2030](#)
- [Una estrategia internacional de educación para Irlanda, 2016-2020](#)

FORMACIÓN para orientadores profesionales en Irlanda

Los servicios de orientación en el sector educativo se basan en escuelas postprimarias, centros de enseñanza superior y continua y a través de programas de educación de adultos. Para trabajar en la orientación en diferentes entornos educativos, las cualificaciones varían según los requisitos del puesto y el empleado. El [marco de reconocimiento del](#)

[Programa DES: Asesoramiento de orientación](#) establece criterios y directrices para los proveedores de programas de educación inicial en asesoramiento de orientación que tienen la intención de que los graduados de sus programas trabajen en servicios de orientación bajo el mandato del Departamento de Educación y Habilidades (DES).

Los orientadores que trabajan en todos los entornos educativos deben mantenerse al tanto de los cambios y desarrollos en curso en campos relevantes para la orientación, como las oportunidades educativas y de formación, las TIC y el mundo del trabajo y las profesiones u ocupaciones. Los orientadores también deben aprovechar las oportunidades de desarrollo profesional continuo (DPC) proporcionadas por organismos como el Centro Nacional de Orientación en Educación (NCGE), el Servicio de Desarrollo Profesional para Docentes (PDST), el Instituto de Consejeros de Orientación (IGC) y la Asociación de Orientación Educativa de Adultos de Irlanda (AEGAI). Además, los orientadores en la AEGS y las escuelas deben recurrir a la supervisión del asesoramiento de orientación, cuando esté disponible.

Hay ocho áreas de competencia que deben ser abordadas por los proveedores de programas que buscan el reconocimiento del DES para sus programas de asesoramiento de orientación:

- Teoría de la orientación y práctica profesional
- Habilidades de asesoramiento en un contexto de orientación
- El mercado laboral, el aprendizaje y la información relacionada con la carrera
- Enseñanza y aprendizaje: diseño, ejecución y evaluación de programas/experiencias de aprendizaje
- Comunicación, colaboración y networking (redes)
- Investigación y práctica basada en la evidencia
- Liderar y gestionar el servicio de orientación
- Pruebas psicométricas

En la actualidad, en Irlanda 3 universidades ofrecen actualmente programas de master / diploma de posgrado que están aprobados por DES: Dublin City University, Maynooth University y la Universidad de Limerick.

ASNOR (Italia)

En Italia, los servicios de orientación profesional guían a las personas hacia un itinerario de investigación de educación, formación y trabajo. Están disponibles localmente, en varios lugares, como Centros de Empleo, Centros Municipales de Orientación Laboral, Centros de Información Juvenil, Universidades, Escuelas Secundarias Superiores, Agencias de Empleo, Organismos de Capacitación o Cámaras de Comercio.

El Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales define, junto con otros actores institucionales, el marco legal y regulatorio para la orientación y capacitación. Así podemos definir las políticas laborales como el conjunto de medidas, intervenciones y programas públicos para regular el mercado de trabajo, pero también para promover y facilitar la empleabilidad, especialmente para aquellas personas que se encuentran en dificultades de empleo y necesitan apoyo a los ingresos.

Podemos distinguir estas pólizas en activas y pasivas: se consideran pasivas si consisten en pólizas de bienestar y seguro que garantizan al trabajador que pierde su empleo el acceso a formas de apoyo a los ingresos (fondo de despido, contratos solidarios, subsidio de movilidad). Las políticas activas, por otro lado, se caracterizan por un enfoque preventivo, por lo que tienen como objetivo resolver el problema del desempleo centrándose en sus causas. Estas acciones son promovidas por la Agencia Nacional de Políticas Laborales Activas, por las Regiones y Municipios.³

En cuanto a las políticas laborales, una de las principales reformas que han tenido lugar en Italia en los últimos años es la "Ley de empleo", que inauguró el llamado modelo de flexiguridad, basado en el equilibrio entre las políticas pasivas de apoyo a los ingresos y las activas, para fomentar la reubicación efectiva del trabajador, a través de caminos personalizados

³ <https://www.politichedelavoro.it/politiche-attive-vs-politiche-passive/>

y útiles para la adquisición de nuevas habilidades. En el [sitio web](#) del Ministerio de Trabajo, se explica cómo cada ciudadano podrá acceder a orientación, apoyo, capacitación y acompañamiento a las actividades laborales, garantizando niveles esenciales de desempeño en todo el territorio.

Los Centros de Empleo firmarán un Acuerdo de Atención Personalizada con el usuario en el que se indicarán las acciones dirigidas a favorecer la inserción y reinserción en el mundo laboral. El subsidio de reubicación representa un experimento en el que los sectores público y privado proporcionan una respuesta concreta al ciudadano.

Por primera vez, en todas las regiones y provincias autónomas, se introduce un derecho subjetivo de los desempleados a tener una dote para gastar para recibir apoyo especializado e intensivo en la búsqueda de un nuevo empleo, y en este aspecto, la atención se centra en la forma concreta e innovadora. Por último, la participación activa del solicitante estará garantizada por instrumentos de condicionalidad.

En los últimos años, se ha introducido una medida particular que despertó el aumento del debate público y político sobre las políticas laborales: es el ingreso de ciudadanía ("[Reddito di Cittadinanza](#)"), definido por el gobierno como una medida de política laboral activa y lucha contra la pobreza, la desigualdad y la exclusión social, apoyo económico para complementar el ingreso familiar. Se asocia a un camino de trabajo y reinserción social, del cual los beneficiarios son los actores principales mediante la firma de un Pacto por el trabajo o un Pacto por la inclusión social.

A pesar de las buenas intenciones, este sistema todavía presenta muchos problemas críticos, como el riesgo de solapamientos y dudas de competencia entre los numerosos actores involucrados en la concesión de la subvención o la baja eficiencia de la mayoría de los centros de empleo en Italia.

Otro cambio importante en la perspectiva de las políticas activas de orientación profesional se produjo en relación con los jóvenes y la educación con la introducción del sistema de alternancia entre la escuela y el trabajo.

Como se puede leer en el [sitio web](#) del Ministerio de Educación, la alternancia escuela-trabajo es un método de enseñanza innovador, que a través de la experiencia práctica ayuda a consolidar los conocimientos adquiridos en la escuela para probar las aptitudes de los estudiantes, enriquecer su formación y orientar su trayectoria de estudio ahora y su trabajo en el futuro, gracias a proyectos en línea con su plan de estudios.

Está regulado por los artículos 33 y 43 de la ley 107/2015, que establecen su duración para los diferentes tipos de escuelas secundarias; La duración se indica en el total de horas que se acumularán durante los tres últimos años de escolaridad y no prevé ningún tipo de remuneración.

También en este caso, en los últimos años, se han destacado varios problemas y críticas de ineficiencia en el sistema, por ejemplo, en el hecho de que las escuelas se quedan solas en la identificación de los caminos y no están en condiciones de hacer que el camino de alternancia escuela-trabajo sea útil para los estudiantes y futuros trabajadores.

Agencia de Empleo de Madrid (España)

Los orígenes de la Orientación Profesional en España se remontan a principios del siglo pasado con la creación del Institut d'Orientació Professional de Barcelona en 1919. Cinco años después, en 1924, se puso en marcha el Instituto de Orientación y Selección Profesional de Madrid. Hasta los años 60, la Orientación Profesional estuvo estrechamente ligada a la Formación Profesional. Todas las Escuelas de Enseñanza Industrial tenían unas "oficinas-laboratorio" de Orientación Profesional y las Universidades Laborales disponían igualmente de un servicio de orientación. El Plan Nacional de Promoción Profesional de Adultos nace en 1964 en el marco más amplio y como elemento colaborador para el cumplimiento de los objetivos del I Plan de Desarrollo (1964-1967), que incluía entre los aspectos a considerar la "política de promoción social y acceso a la enseñanza y formación profesional" (Ley 194/1963, de 28 de diciembre). El Plan Nacional se articuló en tres líneas institucionales:

- El Programa de Promoción Profesional Obrera, más conocido por sus siglas PPO
- Programa de Promoción Profesional Obrera en el Ejército (PPE)
- Los "Cursos FIP" (Programa de Formación Intensiva Profesional), posteriormente denominados Programas PPT, se desarrollaron a través de Centros Colaboradores, cuyos alumnos recibían becas del Patronato de Protección al Trabajo (PPT). Sin embargo, fue la "Ley de Educación de 1970" la que contempló expresamente el contenido orientativo en todo el sistema educativo, convirtiéndolo en un derecho del estudiante durante toda su vida académica. Por primera vez, se consideraría una evaluación, no sólo como un procedimiento de selección sino principalmente como un procedimiento de orientación,

asignando al tutor la tarea de guiar la evaluación de su grupo (...) También se introducirá un Curso de Orientación Universitaria y Servicios de Orientación en los centros de fin de Bachillerato".

A finales de la década de 1970, durante el período de transición democrática, se crearon experimentalmente los Servicios Provinciales de Orientación Escolar y Vocacional (SOEV) para apoyar a los centros de Educación General Básica, es decir, la educación antes de los estudios de Bachillerato. Durante ese mismo periodo, en las universidades españolas se crearon los Centros de Orientación e Información y Empleo (COIE) para ayudar a los estudiantes a completar sus estudios universitarios para incorporarse al mercado laboral.

Orientación en el marco de los servicios públicos de empleo: formación e inserción sociolaboral. El desarrollo de esta profesión se ha basado en el modelo establecido por el Instituto Nacional de Empleo (INEM), cuyo objetivo prioritario ha sido y sigue siendo la inserción laboral de personas desempleadas y en riesgo de exclusión social. En 1995 se creó una red de servicios integrados de empleo, financiados por el Fondo Social Europeo. Tres años más tarde, se creó un programa OPEA (Orientación Profesional para el Empleo y de Asistencia para el Autoempleo). Con la transferencia de las competencias laborales a las Comunidades Autónomas, han sido ellas las que han desarrollado sus modelos desde entonces, aunque partiendo del propuesto por el INEM.

A pesar de que desde el último tercio del siglo pasado, diversas legislaciones han promovido la orientación, no existe un sistema coordinado, "en la práctica, el impulso más decisivo de la orientación en el entorno escolar a lo largo de su desarrollo ha sido impulsado por la Ley de Organización General del Sistema Educativo (LOGSE) de 1990, y por la Ley de Cualificaciones y Formación Profesional (2002) que han supuesto (aunque no sin deficiencias en su aplicación) su institucionalización y generalización en el sistema educativo".

La orientación se ha desarrollado desde finales del siglo pasado en tres subsistemas prácticamente independientes: el primero, en la educación primaria y secundaria; el segundo, en paralelo en las universidades; y desde 1995 se ha desarrollado un tercer subsistema en las esferas sociolaboral y de formación para el empleo.

Las tres áreas han evolucionado de manera diferente e independiente, en cuanto al tipo de grupos destinatarios, los objetivos perseguidos y la forma en que se concibe la orientación, lo que ha dado lugar a los perfiles profesionales de los orientadores que trabajan actualmente en España.

Se puede concluir que la orientación se ha desarrollado en España de forma fragmentada e independiente en cada una de las áreas en las que se desarrolla, lo que afecta a la formación de los orientadores. En este sentido, los orientadores escolares tienen títulos en Psicología, Pedagogía y Psicopedagogía, mientras que los que desarrollan su profesión en los ámbitos universitario y sociolaboral tienen titulaciones muy diferentes: Derecho, Economía, Empresa, Sociología, Política o Relaciones Laborales. Esto significa que en estos dos últimos ámbitos, existe una clara falta de especialización y muestra la distancia de algunas cualificaciones de la profesión en la que trabajan. Además de esta falta de formación específica, ha habido una proliferación de legislación tanto a nivel nacional como regional, a veces imprecisa y sin conexión. Sin embargo, cabe destacar que el pasado mes de marzo se aprobó una nueva Ley de Formación Profesional, en la que se aglutina orientación y formación en un nuevo servicio de orientación profesional. El Título VII de la ley cambia completamente el sistema actual e integra la orientación en el momento de la formación, sacándola de facto de los servicios de empleo tal y como son hoy. En este sentido, el artículo 2.19 de esta ley establece que la Orientación Profesional es "el proceso de información y acompañamiento en la planificación personal de la formación y itinerario profesional en el marco del Sistema de Formación Profesional, que incluye, al menos, las siguientes áreas: posibilidades de formación profesional, elección de una profesión, mejora, cambio de profesión, evolución del mercado laboral y oportunidades de emprendimiento, y desarrollo de habilidades para el manejo de la carrera profesional.

SISTEMAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN USO EN ESPAÑA

	CAMPO DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA	CAMPO UNIVERSIDADES	ÁMBITO SOCIOLABORAL Y DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO
Tipos de orientación más frecuentes	<i>Orientación para dificultades de aprendizaje. En menor medida, orientación profesional y familiar.</i>	<i>Orientación profesional (inserción laboral, gestión de prácticas y ofertas de empleo). En menor medida, orientación académica y de aprendizaje</i>	<i>Orientación profesional (inserción laboral y reinserción). En menor medida, orientación de gestión de carrera.</i>
Legislación	<i>LOGSE, 1990 Ley de cualificaciones y formación profesional, 2002.</i>	<i>Estatutos y reglamentos de cada universidad (la LOU apenas regula esta actividad).</i>	<i>Ley de cualificaciones y formación profesional, 2002. Diversas legislaciones de las Comunidades Autónomas.</i>
Estructuras de intervención	<i>– Tutoría (en el aula) – Departamento de orientación (en el centro) – Equipos sectoriales (en la zona) + Módulo FOL (sólo en Ciclos Formativos)</i>	<i>– Servicios de orientación (con diferentes nombres, dependiendo de la universidad) – Estructuras para la orientación tutorial y mentoría</i>	<i>– Servicios públicos de empleo (funcionan a través de programas institucionalmente preestablecidos por las Comunidades Autónomas).</i>
Formación inicial de orientadores	<i>Psicopedagogos, psicólogos y pedagogos</i>	<i>50% psicólogos, pedagogos, psicopedagogos y 50% otras diversas calificaciones</i>	<i>Varios grados, con una prevalencia de psicólogos</i>
Organizaciones involucradas	<i>– Ministerio de Educación – Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas</i>	<i>– Universidades – Comunidades Autónomas</i>	<i>– Ministerios de Educación y Trabajo – Comunidades Autónomas – Organizaciones sociales (Organizaciones sindicales, ONG, asociaciones profesionales, etc.)</i>

CASOS

Los casos mencionados a continuación son una colección realizada por cada socio del proyecto, en la que seleccionaron cinco casos para ejemplificar y mostrar buenas prácticas que pueden servir de inspiración y material para la construcción de prácticas innovadoras de orientación profesional.

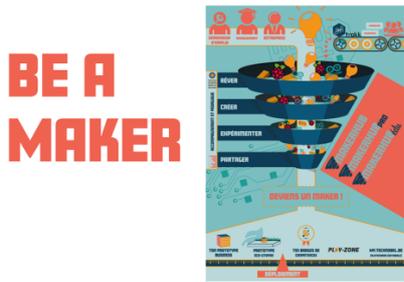
Los casos, recogidos por los socios del proyecto, son 28:

- Caso 01 - TECHNOBEL
- Caso 02 - ENAIP NET
- Caso 03 - TREXIMA
- Caso 04 - CEP
- Caso 05 - EOPPEP
- Caso 06 - Ohjaamo
- Caso 07 - SIMHE
- Caso 08 - Career Guidance in Trade Unions (Orientación profesional en los sindicatos)
- Caso 09 - Career Guidance in rehabilitative work activity (Orientación profesional en la actividad laboral de rehabilitación)
- Caso 10 - Rehabilitación en Salud Laboral
- Caso 11 - "PLACE"
- Caso 12 - "Rebond Cadres"
- Caso 13 - REVA
- Caso 14 - AFEST
- Caso 15 - CléA
- Caso 16 - Community-based Career Guidance- Pobal (Orientación Profesional en la Comunidad)
- Caso 17 - AHEAD (Orientación para personas con discapacidad)
- Caso 18 - Trinity College Dublin Access programme for Mature students (Programa de acceso para estudiantes mayores)
- Caso 19 - TÚS Work placement scheme (Programa de prácticas en empresas)
- Caso 20 - MiAssumo
- Caso 21 - WANTER
- Casas 22 - FRA NOI (Entre nosotros)
- Caso 23 - SIAM 1838
- Caso 24 - Predicción de perfiles profesionales
- Caso 25 - Inmersión digital
- Caso 26 - Método ORIGAMI
- Caso 27 - EmpleAPPte
- Caso 28 - #TuTítuloSíSirve

Caso 01 - TECHNOBEL

<p>Technobel establece un enfoque específico llamado <i>Be a Maker</i>, en el que establecen tres dimensiones para las actividades pedagógicas que implementan. La primera dimensión es la forma de pensar (Las convicciones y valores que impulsan a la organización y están arraigados en su filosofía); la forma de ser (las posturas y actitudes desarrolladas por los alumnos durante el curso, la interacción con diferentes áreas mientras desarrollan competencias blandas); y la forma de hacer (métodos, actividades y recursos ofrecidos a los alumnos para trabajar las competencias que se esperan en el mundo digital).</p> <p>También establecen los 4 pilares del aprendizaje: La atención de los alumnos; Participación del alumno; Comprensión del aprendizaje; Consolidación del aprendizaje. Este enfoque permite a los estudiantes desarrollarse tanto profesional como personalmente, mediante la adquisición de nuevas competencias y habilidades.</p> <p>En base a esto, Technobel implementa diferentes iniciativas para estudiantes y solicitantes de empleo, como las insignias digitales y las insignias de habilidades blandas, para las cuales empoderan a los estudiantes para que reconozcan su proceso de aprendizaje y sean conscientes de su potencial. La insignia de Soft Skills se basa en 13 competencias enumeradas por OCDE y el Foro Económico Mundial (P21,4C); Digcomp; Entrecomp y Step4SFC, y adaptado al enfoque <i>Be a Maker</i> de TECHNOBEL.</p> <p>Technobel también ha creado la iniciativa <i>The Cube</i>, cuyo objetivo es el desarrollo de competencias tecnológicas mediante el uso de impresoras 3D para concretar los proyectos e ideas de los estudiantes y dar un uso funcional a esta tecnología. Technobel también creó <i>My Technobel</i>, que es un portal que permite que los experimentos de los estudiantes se muestren en línea, lo que permite a cada solicitante de empleo presentar sus habilidades recién adquiridas y el progreso en su búsqueda de empleo.</p> <p>Fuente de los materiales: Sitio web y documentos de Technobel</p>	 <p>Zona geográfica: Bélgica</p> <p>Criterios: <i>Transformativo</i> <i>Transferibilidad</i> <i>Sostenibilidad</i></p> <p>Qué: Technobel ofrece formación profesional para solicitantes de empleo</p> <p>Implementación: Regional (Región Valona)</p> <p>Razones para el éxito: Technobel ofrece un enfoque holístico para el pleno desarrollo de la persona, desde las habilidades blandas hasta las duras, incluido el empoderamiento y la autoapreciación de sus logros y progresos.</p> <p>Enlaces: https://www.technobel.be/fr/</p>
--	--

Fotos, imágenes y logotipos

<p>Productos de la proyecto <i>El Cubo</i></p>	
<p>Esquema de enfoque <i>Be a Maker</i></p>	



Caso 02 - ENAIP NET

<p>ENAIP NET ofrece diferentes tipos de herramientas dependiendo del grupo objetivo. Los diferentes grupos se clasifican dentro de 2 objetivos macro: adultos y jóvenes. En Adultos, los jóvenes (18-29 años) reciben orientación especializada, dividida en 3 fases: 1) análisis de necesidades y recursos y definición de objetivos a alcanzar; 2) reconstrucción de la historia personal relativa a la historia educativa y laboral del joven; 3) Desarrollo de un proyecto personal.</p> <p>Para las personas mayores de 30 años, ENAIP ofrece asesoramiento dirigido a resolver problemas específicos, incluidos los relacionales, dirigidos a la gestión de crisis. También realizan entrevistas especializadas para evaluar la experiencia profesional y la empleabilidad en relación con el mercado laboral, al tiempo que ayudan a las personas a elaborar un CV en formato Europass.</p> <p>Para colectivos con diferentes necesidades (mujeres, migrantes, desempleados de larga duración) ofrecen sesiones de coaching y asesoramiento para un apoyo más personalizado, con la intención de desarrollar competencias transversales demandadas por el mercado laboral.</p> <p>En el marco del objetivo macro Juventud, hay iniciativas para estudiantes de secundaria para ayudarlos a cultivar sus habilidades, descubrir sus intereses y potencial, y conocer operadores expertos del mercado laboral, así como elaborar un CV y prepararse para una entrevista de trabajo.</p> <p>Para proporcionar una visión general de los diferentes sectores laborales, también ofrecen talleres y reuniones de orientación individual y grupal sobre los temas: eficiencia y ahorro energético, comunicación y marketing, moda, hospitalidad y recepción, tecnologías de la información y la comunicación, medio ambiente y sostenibilidad, mecánica y nuevas tecnologías.</p> <p><i>Fuente de los materiales: Mapa de orientación profesional de ENAIP NET</i></p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Zona geográfica:</p> <p>Italia</p> <hr/> <p>Criterios:</p> <p>Transferibilidad Sostenibilidad</p> <hr/> <p>Qué:</p> <p>ENAIP ofrece diferentes tipos de servicios de acuerdo a su audiencia, para implementar herramientas útiles para la aplicación práctica en la trayectoria profesional.</p> <hr/> <p>Implementación:</p> <p>Regional (Norte de Italia – Véneto, Piemonte, Friuli Venecia Julia y Lombardía).</p> <hr/> <p>Razones para el éxito</p> <p>Servicios a medida que tienen en cuenta los grupos vulnerables y las necesidades especiales, prestando especial atención a los problemas que están presentes en el mercado laboral.</p> <hr/> <p>Enlaces:</p> <p>http://www.enaip.net/</p>
---	---

Fotos, imágenes y logotipos

Logotipo



ENAIP NET

Caso 03 - TREXIMA

<p>Trexima investiga en el ámbito laboral y presta servicios de consultoría y asesoramiento a empresas. Sigue los métodos y conocimientos verificados sobre estadísticas salariales en diferentes países europeos, así como en todo el mundo. Implementan sistemáticamente las "buenas prácticas" de expertos nacionales y extranjeros en remuneración, estadísticas y evaluación laboral.</p> <p>De los diversos ejemplos de buenas prácticas que tienen, enumeramos algunos a continuación:</p> <p>-El Sistema Integrado de Puestos de Tipo (ISPT) es una herramienta de orientación profesional para facilitar la comunicación directa entre los sujetos del mercado laboral. Proporciona más de 2.000 descripciones de trabajo y requisitos de educación para puestos de trabajo actuales en Eslovaquia de forma gratuita en un portal de Internet. Esta base de datos aporta beneficios a una gran escala de grupos objetivo (empleados de oficinas de empleo, desempleados, profesionales de recursos humanos, profesionales de agencias de empleo, asesores profesionales, estudiantes y público en general) con el objetivo claro de encontrar a las personas más adecuadas para las vacantes de empleo abiertas y los trabajos más adecuados para personas específicas.</p> <p>-La iniciativa internacional "Introducción al aprendizaje digital" es un proyecto cofinanciado por Erasmus+ cuyo objetivo es apoyar a profesores y formadores para desarrollar sus competencias digitales. El objetivo del proyecto INTRO es crear formación digital para profesores y formadores: Aprender a enseñar con aprendizaje digital. La formación del proyecto INTRO se basa en 3 módulos específicos: 1) Compartir habilidades y conocimientos sobre aprendizaje innovador y digital; 2) Cómo enseñar con aprendizaje digital; 3) Cómo aprender con aprendizaje digital.</p> <p>-FEMALE (Fostering Employment of MATernity Leavers) es una asociación estratégica en el campo de la educación superior, cofinanciada por el programa Erasmus +. El proyecto tiene como objetivo facilitar el retorno de los padres que abandonan la licencia al mercado laboral. Ofrece un innovador programa de formación modular para los que abandonan la licencia parental y está disponible en una plataforma electrónica para el aprendizaje a distancia y la iniciación de una red de personas que abandonan la licencia parental y empleadores. Los productos del proyecto se basaron en los comentarios recopilados de los padres, los empleadores y los consejeros sobre sus necesidades, expectativas y limitaciones, de modo que tengan un valor agregado real y se adapten a ellos.</p> <p>Fuente de los materiales: TREXIMA informa sobre buenas prácticas</p>	 <p>Zona geográfica: Eslovaquia</p> <p>Criterios: Transformativo Sostenibilidad</p> <p>Qué: Trexima elabora herramientas e iniciativas para empoderar a los solicitantes de empleo con las habilidades necesarias para el mercado laboral actual</p> <p>Implementación: Nacional</p> <p>Razones para el éxito Uso de sistemas y herramientas complejos y detallados, pero fáciles de usar, para proporcionar al gobierno, las empresas y los individuos datos valiosos y capacitación sobre el mercado laboral.</p> <p>Enlaces: www.istp.sk www.trendyprace.sk https://www.uplatnenie.sk/ https://www.sustavapovolani.sk/</p>
---	--

Fotos, imágenes y logotipos

<p>Logotipo</p>	
-----------------	--

Caso 04 - CEP

<p>El gobierno francés, a través del CEP (Conseil en évolution professionnelle), propone un sistema de apoyo gratuito y personalizado ofrecido a cualquier persona que desee obtener asesoramiento sobre su situación profesional. También permite a los usuarios establecer un proyecto de desarrollo profesional (cambiar de carrera, hacerse cargo o crear un negocio, etc.) Se organiza en dos niveles diferentes:</p> <p>1- Apoyo individual adaptado a cada persona. Permite a las personas: llevar a cabo el análisis de primer nivel de su situación y solicitud; decidir si continuar con su solicitud; Identificar a los actores que pueden ayudarlos. Su objetivo es: permitir una mejor comprensión del entorno profesional (situación laboral, un posible cambio de carrera, etc.) e identificar posibles enfoques (ayudas, servicios, formación, etc.).</p> <p>2- Apoyo personalizado para aclarar la solicitud y acceder a información personalizada sobre empleo, formación, financiación disponible, etc. También permite al individuo obtener ayuda para formalizar e implementar un proyecto concreto (ejemplos: plan de financiación, calendario provisional) cuando sea el caso.</p> <p>En la región Île de France, CEP también ofrece el servicio con un camión, para mejorar su alcance en lugares distantes. De esta manera, un sitio móvil fue la solución encontrada para ir y encontrar personas que necesitan asesoramiento sobre su vida profesional. El camión itinerante es una forma original de estar aún más cerca, de la flexibilidad que aporta y de la formidable herramienta de comunicación que ofrece. ¡El camión estará en la carretera desde marzo de 2022 hasta finales de 2023!</p> <p>Fuente de los materiales: Sitio web del CEP</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Zona geográfica:</p> <p>Francia</p> <hr/> <p>Criterios:</p> <p>Transferibilidad Sostenibilidad</p> <hr/> <p>Qué:</p> <p>AFPA ofrece servicios de orientación gratuitos para las personas que desean obtener asesoramiento profesional para cambiar su trayectoria profesional, desarrollando nuevas competencias e informándose sobre diferentes tipos de formación</p> <hr/> <p>Implementación:</p> <p>Nacional</p> <hr/> <p>Razones para el éxito</p> <p>Se trata de una iniciativa gubernamental a la que pueden acceder libremente todas las personas, ayudándoles a obtener asesoramiento especializado y apoyo en su proyecto.</p> <hr/> <p>Enlaces:</p> <p>https://youtu.be/ZFcCP4Xk3IU</p> <p>https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457</p>
--	--

Fotos, imágenes y logotipos





Caso 05 - EOPPEP

<p>En Grecia, la responsabilidad de administrar los servicios de orientación profesional en los ámbitos de la educación y el empleo recae en el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo, a través de las actividades de EOPPEP (Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y Orientación Profesional). EOPPEP actúa como el organismo nacional de coordinación, implementando intervenciones sistémicas de orientación, lo que garantiza la provisión de calidad y la profesionalización de la orientación profesional, la creación de redes entre las diferentes partes interesadas en la orientación y el desarrollo constante de herramientas de información, orientación y asesoramiento, y material para los profesionales de la orientación que trabajan en entornos de educación y empleo en el sector público y privado. Además, dentro de las actividades de EOPPEP a nivel nacional también se desarrollan servicios de orientación innovadores para usuarios finales de todas las edades.</p> <p>El Portal Interactivo de Orientación EOPPEP para adolescentes y jóvenes</p> <p>El Portal fue desarrollado por EOPPEP a finales de 2012 y es ampliamente utilizado por estudiantes de secundaria y bachillerato, jóvenes y profesionales de la orientación. Las herramientas profesionales amigables mejoran el acceso de más usuarios a la orientación profesional y educativa, como las pruebas digitalizadas de interés, valores y toma de decisiones, la herramienta de desarrollo de portafolio electrónico disponible también en inglés, la sección "pregunte al consejero" donde puede ponerse en contacto con un consejero de orientación que presta servicios en uno de los 79 Centros regionales de Asesoramiento y Orientación (KESYP), administrados por el Ministerio de Educación, catálogos de información temática y otros enlaces útiles.</p> <p>El portal de desarrollo profesional a lo largo de toda la vida de EOPPEP</p> <p>El recientemente desarrollado Portal de Desarrollo Profesional a lo Largo de Toda la Vida ofrece servicios innovadores para el desarrollo profesional y la información sobre movilidad dirigida a adultos de todas las edades. En el portal, puede encontrar pruebas de carrera digitalizadas, servicios de asesoramiento electrónico, herramienta de desarrollo de cartera de carreras e-lifelong que está disponible también en inglés, recursos de información de carrera y movilidad, y sección de habilidades de gestión de carrera.</p> <p>Fuente de los materiales: Sitio web de EOPPEP</p>	 <p>Zona geográfica: Grecia</p> <p>Criterios: <i>Transferibilidad</i> <i>Sostenibilidad</i></p> <p>Qué: El gobierno griego ofrece un servicio nacional destinado a la orientación profesional y la orientación educativa. También proporciona a la población un portal de desarrollo profesional para ayudar a las personas a obtener asesoramiento profesional.</p> <p>Implementación: Nacional</p> <p>Razones para el éxito Es un servicio nacional, a un costo gratuito, destinado a proporcionar asesoramiento profesional a las personas, especialmente a los jóvenes.</p> <p>Enlaces: www.eoppep.gr/teens http://e-stadiodromia.eoppep.gr/</p>
--	---

Fotos, imágenes y logotipos

Logotipo



Caso 06 - Ohjaamo

El Centro de Orientación Integral Ohjaamo es un servicio público destinado a todos los ciudadanos menores de 30 años. Además de los 70 lugares físicos en el país, los servicios de Ohjaamo son accesibles a través del teléfono, WhatsApp, mensajes SMS y correo electrónico. Ohjaamo también está presente en las plataformas de redes sociales, Facebook, Instagram, YouTube, Snapchat y Discord.

Los servicios de orientación de Ohjaamo están financiados por el Ministerio de Educación y Cultura, el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud y el Ministerio de Asuntos Económicos y Trabajo.

El concepto Ohjaamo combina servicios previamente dispersos para jóvenes y adultos jóvenes bajo un mismo techo: los clientes pueden recibir orientación en la elección de estudios, asesoramiento profesional y empleo, vivienda y bienestar. En los espacios físicos los clientes son recibidos por un equipo de diferentes profesionales.

Cada lugar es diferente dependiendo del contexto del municipio y la región. Si el cliente necesita un servicio más especializado, un equipo de especialistas está disponible para ofrecer orientación a través de Internet o se pueden hacer citas con los especialistas en el sitio. Estos incluyen, por ejemplo, servicios de salud mental, rehabilitación o asistencia para encontrar trabajo para personas con condiciones de salud particulares y servicios de bienestar social.

El concepto Ohjaamo se basa en ofrecer un servicio de bajo umbral a todos, y no se necesita cita previa para ingresar a los servicios. El cliente puede venir solo, o con un amigo o familiar. Todos los servicios se ofrecen de forma gratuita.

Fuente de los materiales:

www.ohjaamot.fi sitio web (finlandés e inglés)



Zona geográfica:

Finlandia

Criterios:

Transformativo
Transferibilidad
Sostenibilidad

Qué:

Los Servicios de Orientación Integral de Ohjaamo ofrecen una gama de servicios en empleo, vivienda y bienestar para jóvenes y adultos jóvenes bajo un mismo techo.

Implementación:

Local/Regional/Nacional

Razones para el éxito

Combinando servicios básicos y especializados bajo un mismo techo.

Enlaces:

www.ohjaamot.fi/en

Fotos, imágenes y logotipos

Publicación de Instagram del Centro de Orientación Integral Ohjaamo en Turku: ¿Quién soy? La imagen está dirigida a crear conciencia de encontrar su camino y felicidad en la vida.



Caso 07 - SIMHE

<p>En Finlandia, los servicios para inmigrantes o refugiados con antecedentes de educación superior solían basarse en proyectos y en la disponibilidad de fondos regionales. Esto dio lugar a incertidumbre e interrupciones en los servicios. El desarrollo de los servicios y el mantenimiento del personal calificado en las instituciones eran difíciles, ya que la sostenibilidad de la financiación de los proveedores de servicios era escasa.</p> <p>En 2016 se creó y puso a prueba un nuevo modelo de servicio en una universidad y una universidad de ciencias aplicadas. El nuevo servicio fue nombrado SIMHE. Varias instituciones de educación superior (IES) se han unido al grupo de proveedores de servicios en diferentes partes del país en los últimos años.</p> <p>SIMHE significa Apoyo a los inmigrantes en la educación superior en Finlandia. El servicio cuenta con el apoyo del Ministerio de Educación y Cultura de Finlandia.</p> <p>El objetivo de las actividades es garantizar que el aprendizaje previo y las cualificaciones previamente completadas de los migrantes con un alto nivel educativo que lleguen a Finlandia se identifiquen y reconozcan siguiendo las prácticas nacionales lo antes posible, dando a estas personas acceso a una educación y trayectorias profesionales adecuadas.</p> <p>La coordinación nacional de las actividades está a cargo del grupo de cooperación SIMPHE. El grupo de cooperación apoya la difusión de buenas prácticas SIMHE en las instituciones de educación superior finlandesas, refuerza las actividades de las IES existentes responsables de los migrantes y desarrolla la cooperación intergubernamental relevante para la integración de migrantes altamente educados y estudiantes internacionales de educación superior.</p> <p>Los beneficios del nuevo modelo de servicio son la posibilidad de desarrollar servicios para migrantes altamente educados, actualizar las habilidades del personal involucrado, desarrollar y compartir buenas prácticas, y la disponibilidad de apoyo continuo para estos grupos objetivo especializados.</p> <p>Fuente de los materiales: El sitio web de la Agencia Nacional Finlandesa para la Educación https://www.oph.fi/en/simhe-services-higher-education-institutions y sitios web de las universidades que prestan los servicios a nivel local y regional</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Zona geográfica: Finlandia</p> <hr/> <p>Criterios: <i>Transformativo</i> <i>Transferibilidad</i> <i>Sostenibilidad</i></p> <hr/> <p>Qué: El objetivo de los servicios SIMHE es racionalizar la identificación y el reconocimiento del aprendizaje previo de los migrantes altamente educados que llegan con diferentes estatus, así como facilitar su acceso a la educación superior, la finalización de títulos y el empleo en el mercado laboral finlandés a nivel nacional y regional.</p> <hr/> <p>Implementación: Local/Regional/Nacional/Internacional</p> <hr/> <p>Razones para el éxito Sostenibilidad en la oferta de los servicios.</p> <hr/> <p>Enlaces: www.oph.fi > SIMHE</p>
---	---

Fotos, imágenes y logotipos

Una captura de pantalla del canal de YouTube de SIMHE que explica la oferta del servicio.



Una captura de pantalla del sitio web de Savonia UAS que describe los servicios de SIMHE.



Caso 08 - Career Guidance in Trade Unions (Orientación profesional en los sindicatos)

Los sindicatos velan por los intereses financieros, profesionales, educativos y otros intereses sociales compartidos de sus miembros, así como por la salvaguardia de su estatus y prestigio en la sociedad. Las tareas centrales incluyen una vigilancia general del interés de sus miembros en la sociedad. Akava presiona a los responsables de la toma de decisiones en los campos de impuestos, trabajo, educación y política social, entre otros. El cabildeo se apoya en la investigación y la formación, así como en la actividad local, regional y nacional y en el trabajo de publicidad.

Los sindicatos pretenden mejorar la situación de sus miembros a través de la actividad nacional, pero la importancia del nivel regional también es considerable. La actividad regional se organiza a través de redes.

Los sindicatos apoyan a sus miembros, ya sean empleados de una empresa grande o pequeña, del Estado, de una universidad o instituto de investigación, de una ciudad o municipio, o en algún otro campo. Las herramientas que utilizan para guiar a sus miembros al empleo son varias, entrenando y guiando a individuos y grupos.

Los temas son habilidades de búsqueda de empleo, entrevistas, redes sociales en la búsqueda de empleo, información en negociaciones salariales y términos de empleo

Fuente de los materiales:

- <https://akava.fi/>
- <https://www.tek.fi/fi>
- <https://www.lakimiesliitto.fi/>
- <https://www.loimu.fi/>



Zona geográfica:

Finlandia

Criterios:

Transformativo
Transferibilidad
Sostenibilidad

Qué:

El objetivo de la orientación profesional en los sindicatos es ayudar a los miembros a adaptar los puestos de trabajo en su campo.

Implementación:

Local/Regional/Nacional/Internacional

Razones para el éxito

La actividad es de ámbito nacional

Enlaces:

<https://akava.fi>

Fotos, imágenes y logotipos

Logotipo



**Akavan
opiskelijat**

Caso 09 - Career guidance in rehabilitative work activity (Orientación profesional en la actividad laboral de rehabilitación)

<p>Los desempleados de larga duración y los discapacitados necesitan apoyo para su confianza en sí mismos.</p> <p>La actividad laboral de rehabilitación brinda la oportunidad de cambiar una actitud negativa a una orientación profesional positiva.</p> <p>El objetivo es identificar sus habilidades y oportunidades para avanzar en la trayectoria profesional.</p> <p>Toda persona tiene derecho a la orientación individual, así como a la orientación en grupo. El objetivo es encontrar un nuevo lugar en su trayectoria profesional para los estudios, el trabajo o el espíritu empresarial.</p> <p>Este tipo de taller está en toda Finlandia.</p> <p>Esto proporciona a todos la misma oportunidad en situaciones difíciles de tener orientación profesional, independientemente del lugar donde viva en Finlandia.</p> <p>Fuente de los materiales: https://www.tstry.fi/kuntouttava-tyotoiminta/ https://www.rivertechry.fi/ https://www.soite.fi/kuntouttava tyotoiminta</p>	 <p>Zona geográfica: Finlandia</p> <p>Criterios: <i>Transferibilidad</i> <i>Sostenibilidad</i></p> <p>Qué: El objetivo de la actividad laboral de rehabilitación es racionalizar la identificación y el reconocimiento de las competencias y habilidades con diferentes estados, así como facilitar su acceso a la educación, la finalización de títulos y el empleo en el mercado laboral a nivel nacional y regional.</p> <p>Implementación: Local/Regional/Nacional/Internacional</p> <p>Razones para el éxito Igualdad de oportunidades a nivel nacional</p> <p>Enlaces: https://www.tstry.fi/kuntouttava-tyotoiminta/</p>
---	---

Fotos, imágenes y logotipos

<p>Logotipo de TR STY</p>	 <p>Sosiaali- ja terveystieteiden yhdistys. Työtä, sosiaalisuutta ja terveystä jo vuodesta 1992.</p>
---------------------------	---

Caso 10 - Rehabilitation in Occupational Health (Rehabilitación en Salud Laboral)

<p>La readaptación profesional se basa en un plan de pensiones ocupacionales en el que se buscan nuevas opciones de carrera para los trabajadores en riesgo de pérdida de capacidad laboral.</p> <p>La Institución Nacional de Pensiones también concede la readaptación profesional a quienes llevan mucho tiempo trabajando.</p> <p>Esta rehabilitación le permite pasar a una nueva carrera u otra posición, ya sea directamente o a través de la capacitación.</p> <p>En este proceso, las discusiones de orientación profesional involucran a un supervisor, un profesional de la salud ocupacional, una enfermera de salud ocupacional, un fisioterapeuta y un psicólogo ocupacional. Las discusiones son muy multiprofesionales y confidenciales.</p> <p>La guía en sí tiene como objetivo apoyar a la agencia directiva y encontrar soluciones para futuras carreras laborales. La orientación comienza con una encuesta inicial con un médico de salud ocupacional. A continuación, la enfermera de salud ocupacional, el fisioterapeuta y el psicólogo ocupacional se turnan para resolver objetivos físicos y mentales. A partir de esto, procedemos a la orientación profesional para pensar en las opciones y soluciones existentes para los planes de carrera.</p> <p>Fuente de los materiales: https://www.kela.fi/kiila-kuntoutus https://www.varma.fi/ https://www.mela.fi/</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Zona geográfica: Finlandia</p> <hr/> <p>Criterios: <i>Transferibilidad</i> <i>Sostenibilidad</i></p> <hr/> <p>Qué: La Rehabilitación en Salud Ocupacional ayuda a los empleados a mantenerse en forma de trabajo por más tiempo. Las instituciones de pensiones permiten acceder a la educación para la circulación de empleos o el cambio a carreras completamente diferentes.</p> <hr/> <p>Implementación: Local/Regional/Nacional/Internacional</p> <hr/> <p>Razones para el éxito Igualdad de oportunidades a nivel nacional</p> <hr/> <p>Enlaces: https://www.tstry.fi/kuntouttava-tyotoiminta/</p>
--	--

Fotos, imágenes y logotipos

<p>Logotipo de KELA</p>	
-------------------------	--

Caso 11 – PLACE

<p>PLACE es la plataforma de cooperación para el empleo cultural.</p> <p>Reúne a actores movilizados para la profesionalización de artistas y líderes de proyectos culturales expuestos a la precariedad. De este modo, el Departamento moviliza una red de asociados y recursos para asegurar sus carreras profesionales y ayudar a llevar a cabo proyectos.</p> <p>Desde 2015, PLACE forma parte de la continuidad de los planes de apoyo departamental al empleo cultural, cofinanciados al 50% por el Fondo Social Europeo (FSE) y el Departamento por un importe de 1,6 millones de euros.</p> <p>En septiembre de 2020, 1.464 solicitantes de empleo en el sector artístico y cultural registrados en Pôle Emploi (el servicio público de empleo) eran beneficiarios de la RSA y el 33% eran desempleados de muy larga duración. En el contexto de la pandemia, la operación PLACE se ha extendido hasta 2021. El Departamento dirige las finanzas de Europa.</p> <p>PLACE está dirigido a artistas y profesionales de la cultura que buscan empleo, en particular jóvenes menores de 25 años seguidos de misiones locales.</p> <p>La acción tiene como objetivo crear las condiciones que permitan la realización del proyecto profesional de cada participante gracias a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalización del seguimiento del participante lo más cerca posible de su proyecto • Formación-acción para mejorar su presencia y comunicación en la web • Tutoría con un profesional experimentado • Ayuda de 500 € para equipos digitales • Participación en las estructuras de recursos del territorio, • Coordinación con los servicios sociales y el servicio público de empleo para el acceso a los derechos, • Plataforma de asistencia mutua del sistema PLACE: fseplace.gironde.fr <p>¿Cómo mejorar la Plataforma de Cooperación para el Empleo Cultural?</p> <p>El Departamento de Gironde quería mejorar este sistema de apoyo a los artistas. Es con este objetivo que dos investigadores de la Universidad de Burdeos – Francia y de la Universidad Laval – Quebec llevaron a cabo un análisis crítico del sistema PLACE e hicieron sugerencias de mejora. Observaron que todas las etapas del sistema PLACE permitían apoyar a la persona en un proceso de autorreflexión y que este elemento era particularmente apreciado por los participantes.</p> <p>Para mejorar el dispositivo, los investigadores sugirieron apoyar el trabajo reflexivo de las personas movilizando las contribuciones teóricas del "diseño de vida" que se basa en un paradigma constructivista. Para los dos investigadores, "el concepto clave de este paradigma es la construcción de significado a través del diálogo: el yo no es un hecho, sino un proyecto, el proyecto de hacerse a sí mismo en y a través del diálogo, una autonarrativa de implementación".</p> <p>El objetivo del enfoque constructivista recomendado es promover la experiencia del participante en la co-construcción de su curso de vida. Por lo tanto, el practicante debe acompañar a los individuos en una exploración</p>	 <p>Zona geográfica:</p> <p>Francia, Burdeos</p> <p>Criterios:</p> <p>Transformativo Transferibilidad Sostenibilidad</p> <p>Qué:</p> <p>LUGAR, APOYO AL EMPLEO ARTÍSTICO La Plataforma de Cooperación para el Empleo Cultural - PLACE - es una de las variaciones de la política departamental proactiva para apoyar el empleo de artistas y profesionales de la cultura.</p> <p>Implementación:</p> <p>Local</p> <p>Razones para el éxito</p> <p>Experimento piloto</p> <p>Enlaces:</p> <p>www.gironde.fr/sites/default/files/2022-01/A5-Livret-Place-26012022.pdf</p>
---	--

multidimensional de las facetas de sus diferentes experiencias con su lenguaje.

Para mejorar el sistema PLACE mediante la movilización del enfoque constructivista, se propuso un nuevo experimento que permite a los profesionales medir los beneficios proporcionados por un método constructivista innovador que se utiliza a menudo en el contexto del apoyo al desarrollo profesional: el método "Talents & Transitions Patchwork®".

Un estudiante de maestría II en Psicología Ocupacional en la Universidad de Burdeos fue entrenado especialmente en el método por un miembro de "Euro-CDP-Lab", una red europea de profesionales e investigadores de orientación. El estudiante pronto realizará entrevistas con ciertos participantes para evaluar el impacto del uso del método constructivista en la mejora del proceso de reflexividad emprendido por las personas en cuestión. Los resultados de este nuevo experimento permitirán finalmente prever un uso a mayor escala del dispositivo así enriquecido.

Fuente de los materiales:

Bangali, M. (U. Laval – Québec) & Pouyaud, J. (U. Bordeaux – Francia): "¿Qué optimizaciones para políticas públicas personalizadas basadas en plataformas digitales interpersonales a favor del empleo y el emprendimiento a través del desarrollo de habilidades?", Tesis técnica.

Guichard, J. (2009). Autoconstrucción. Revista de comportamiento vocacional, 75, 251-258.

Fotos, imágenes y logotipos

<p>Logotipo del Departamento de Gironde</p>	
<p>Logotipo de "PLACE"</p>	

Caso 12 – "Rebond Cadres"

<p>Cada año, durante nueve años, la Universidad Tecnológica de Compiègne y sus socios (la región de Hauts-de-France, el Consejo Departamental de Oise, la aglomeración de la región de Compiègne, Pôle Emploi y Apec) han organizado una feria para ejecutivos / solicitantes de empleo: "Rebond Cadres".</p> <p>La feria "Rebond Cadres" sirve como puerta de entrada para intercambios que permiten establecer conexiones entre los distintos actores del servicio de empleo (empresarios, socios institucionales, profesionales en el campo de la contratación, la formación, etc.) y los ejecutivos que se enfrentan a una transición profesional.</p> <p>En esta ocasión, los participantes pueden ser apoyados, si lo desean, en su proyecto de desarrollo profesional, formación o emprendimiento.</p> <p>Desde su creación, la feria "Rebond Cadres" se organizó de manera tradicional en las instalaciones de la Universidad de Compiègne, cara a cara. Dio la bienvenida a varios cientos de participantes.</p> <p>Cuando la pandemia trae innovación.</p> <p>En 2020, la crisis del Covid 19 llegó a alterar considerablemente a esta organización y obligó a la Universidad a innovar organizando la feria de forma remota esta vez gracias a la implementación de seminarios web.</p> <p>De hecho, es este nuevo formato de intervención el que se propuso a los oradores para animar los intercambios con los participantes.</p> <p>Kaltoum Dourouri, periodista especializado en el tema de las transiciones profesionales, contribuyó activamente a dirigir los debates entre los distintos oradores y el público.</p> <p>Esta nueva fórmula propuesta por la Universidad de Compiègne ha permitido llegar a un público mucho más amplio que el que se encontraba hasta ahora. Algunos facilitadores observaron con sorpresa y gran satisfacción que el seminario web era realmente una fórmula para ser utilizada en el futuro para intercambiar con el público con el que trabajan.</p> <p>Otra innovación llega al juego.</p> <p>Este año, un psicólogo ocupacional de Pôle Emploi (Servicio Público de Empleo francés) organizó un seminario web dedicado a un enfoque innovador para apoyar a los solicitantes de empleo: el uso del método socio-constructivista "Talents & Transitions Patchwork®". Un total de 482 personas asistieron a este seminario web que presentó un enfoque particularmente innovador para el apoyo al desarrollo profesional.</p> <p>El método presentado durante el webinar fue concebido como una herramienta utilizable dentro del marco de la entrevista de carrera para facilitar la exploración de la experiencia desde una perspectiva holística y constructivista. Es un método que puede ayudar a los individuos a explorar el autoconocimiento "oculto" en la experiencia.</p> <p>Diseñado hace varios años por David J. Bourne, el anfitrión del seminario web, el método Talents & Transitions Patchwork® es cada vez más utilizado en Francia por los profesionales del asesoramiento profesional. Se han organizado muchos cursos de formación para estos profesionales en Francia, Irlanda, Inglaterra y la República Checa.</p> <p>Se está desarrollando una asociación internacional para capacitar a los profesionales canadienses el próximo año.</p> <p>Si bien muchos profesionales están convencidos por este enfoque innovador, los participantes en el seminario web organizado en febrero pasado como parte de la feria Rebond Cadres también mostraron un gran interés en el método presentado.</p> <p>Ante este éxito, Euro-CDP-Lab, una red europea formada por investigadores y profesionales del desarrollo profesional, ofreció ampliar el seminario web organizando un seminario para ejecutivos interesados en utilizar el "Talents & Transitions Patchwork®".</p> <p>Actualmente se está estudiando una asociación en esta dirección.</p>	<div style="display: flex; align-items: center;">   </div> <p>Zona geográfica:</p> <p>Francia, Compiègne</p> <p>Criterios:</p> <p>Transformativo Transferibilidad Sostenibilidad</p> <p>Qué:</p> <p>La feria "Rebond Cuadros" sirve como puerta de intercambio que permite establecer conexiones entre los distintos actores al servicio del empleo (empresarios, socios institucionales, profesionales en el campo de la contratación, la formación, etc.) y los ejecutivos que se enfrentan a una transición profesional.</p> <p>Implementación:</p> <p>Local/Regional</p> <p>Razones para el éxito</p> <p>Experimento piloto</p> <p>Enlaces:</p> <p>www.utc.fr/salon-rebond-cadres/#app</p>
---	---

Fuente de los materiales:
 Sitio web de la Universidad Tecnológica de Compiègne.
 Career Counselling: Constructivist Approaches / Editado por Mary McMahon Segunda edición. Routledge, 2017.

Fotos, imágenes y logotipos

La Universidad Tecnológica de Compiègne anunció la Feria "Rebond Cadres"



Logotipo y foto del método "Talents & Transitions Patchwork®".



Foto del libro sobre enfoques constructivistas publicado por Mary McMahon de la Universidad de Queensland en Australia.

El título del capítulo 14 es "Explorando la vida y las experiencias laborales para la autoconstrucción" y está dedicado al método "Talents & Transitions Patchwork®".



Caso 13 – VAE

<p>VAE : Validation des Acquis de l'Expérience (Validación de la experiencia adquirida) Creado hace veinte años, el 17 de enero de 2002, el VAE es un sistema que permite a todos valorar sus experiencias (empleados, no empleados, voluntarios, etc.) para obtener una certificación para que sus habilidades sean reconocidas y desarrollarse profesionalmente. Particularmente relevante, este sistema encuentra, sin embargo, dificultades que no le permiten beneficiar al mayor número de personas. Varios estudios han demostrado que el uso de VAE estaba disminuyendo. A menudo poco conocido y percibido como largo y complejo, el sistema se asocia regularmente con una verdadera "carrera de obstáculos" por parte de personas que desean participar en él.</p> <p>Experimente con rutas de validación de experiencia simplificadas y acertadas. Frente a esta observación, el Ministerio de Trabajo y el Alto Comisionado para las Habilidades quisieron estudiar las posibilidades de simplificar y desarrollar VAE, a través de la implementación de diversos experimentos relacionados con los cursos de apoyo. Es en cinco regiones donde se ofreció un primer experimento titulado "REVA" (Recognition of Experience, Validation of Acquired Experience) a una audiencia de solicitantes de empleo que se beneficiaron así de un curso "llave en mano" de duración reducida. Como se muestra en el informe de la misión VAE escrito por Claire Khecha, Yanic Souben y David Rivoire, presentado al Ministerio de Trabajo el 15 de marzo de 2022, este curso particularmente innovador permitió que el 86% de los participantes obtuvieran en 4 meses en lugar de 16, una certificación total o parcial.</p> <p>El experimento REVA condujo a la formulación de ciertas recomendaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1/ Reducir los retrasos y simplificar los procedimientos administrativos. El candidato ya no tiene que proporcionar pruebas para su expediente de admisibilidad. Según Olivier Gérard, Gerente de Proyecto REVA, después de una reunión de viabilidad, se da una respuesta al candidato dentro de los 8 días en lugar de los 2 meses habituales. 2/ Establecer un apoyo sistemático e individualizado bajo la responsabilidad de un "arquitecto de carrera". El candidato es acompañado durante todo su curso, más allá de las 24 horas ya existentes durante una duración media de 39 horas hasta la fase de escritura y en la preparación de la defensa oral final. El candidato es entrevistado regularmente en cada etapa de su carrera para comprender su forma de posicionarse, sus ambiciones y sus deseos. El objetivo es evaluar la idoneidad de los métodos elegidos por cada certificador y realizar los ajustes. Si es necesario, se pueden utilizar diferentes métodos de capacitación para completar la carrera del candidato: autocapacitación, AFEST. Las habilidades informales también se pueden valorar a través de un sistema Open Badges vinculado a una "cartera de habilidades digitales". 3/ Crear una "ventanilla única de VAE" y una plataforma digital. <p>Los resultados particularmente alentadores obtenidos en el marco de REVA llevaron a Elisabeth Borne, Ministra de Trabajo, a extender el experimento a mayor escala para diseñar un nuevo proceso VAE centrado en el candidato, la seguridad de su carrera y su integración profesional. Este segundo experimento comenzará durante el verano de 2022 y se extenderá hasta el verano de 2023. El equipo a cargo de este nuevo experimento tiene la misión de ofrecer eventualmente una plataforma digital única dedicada a VAE (sitio web y aplicación móvil) y elementos estadísticos confiables que permitan una gestión relevante de las políticas públicas en VAE. También se encargará de formular propuestas de cambios normativos para facilitar el uso del sistema y hacerlo más atractivo.</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Zona geográfica: Francia</p> <p>Criterios: Transformativo</p> <p>Qué: Simplificar la validación de la experiencia adquirida y hacerla más atractiva gracias a un experimento innovador.</p> <p>Implementación: Nacional</p> <p>Razones para el éxito Experimento piloto</p> <p>Enlaces: https://reva.beta.gouv.fr/</p>
---	--

Esta vez alrededor de 3.000 personas se verán afectadas por el experimento gracias a un presupuesto específico de 15 millones de euros. Para este experimento, no solo los solicitantes de empleo, sino también los empleados, los cuidadores familiares y los recién llegados que deseen obtener una de las 14 certificaciones específicas que cubren los diferentes sectores de atención, salud, dependencia, autonomía y primera infancia.

Simplificar la validación de la experiencia adquirida y hacerla más atractiva es, en última instancia, el objetivo establecido para este enfoque experimental, que implica plenamente a las distintas partes interesadas.

Fuente de los materiales:

Informe de Claire Khecha, Yanic Soubien, David Rivoire:

<https://www.centre-info.fr/content/uploads/2022/03/20210119-rapport-mission-vae-19012021.pdf>

Fotos, imágenes y logotipos

El informe de la misión VAE escrito por Claire Khecha, Yanic Soubien y David Rivoire, se presentó al Ministerio de Trabajo el 15 de marzo de 2022.



Caso 14 – AFEST

AFEST: Action de Formation En Situation de Travail (Formación en el puesto de trabajo)

Utilice un enfoque constructivista para la capacitación en el trabajo.

La Ley n° 2018-771 del 5 de septiembre de 2018 "para la libertad de elegir el futuro profesional" conocida como la "[Ley del futuro](#)" reformó el aprendizaje y la formación profesional. La acción formativa se define ahora de una nueva manera: "un curso educativo que permite el logro de un objetivo profesional. Se puede llevar a cabo total o parcialmente de forma remota. También se puede llevar a cabo en una situación laboral". (Art. L. 6313-2).

Este dispositivo es innovador porque permite acompañar al empleado en un trabajo reflexivo sobre la situación laboral que ha experimentado bajo la mirada de un formador y así aprender de él para desarrollar nuevas habilidades.

AFEST permite integrar, en el marco de la formación profesional continua, el aprendizaje intencional, planificado y organizado, que ya se está llevando a cabo, pero generalmente de manera informal.

AFEST presenta un cierto formalismo y ofrece un marco educativo tranquilizador que incluye dos fases distintas pero complementarias que se repiten tantas veces como sea necesario:

1. Un escenario profesional.

El empleado se pone en una situación para llevar a cabo una actividad, con una intención pedagógica de la que se le informa. Esta es una situación de producción real.

2. Trabajo reflexivo realizado fuera del tiempo de producción y acompañado por un formador. El objetivo aquí es analizar lo que sucedió, evaluar cualquier brecha entre los logros y los objetivos establecidos, e identificar los logros para reforzar el aprendizaje.

El AFEST es, por tanto, un "curso dirigido a un objetivo profesional alternando fase de trabajo y reflexión, acompañado, evaluado y trazable".

El Decreto No. 2018-1341 del 28 de diciembre de 2018, define 4 criterios legales que especifican las condiciones para la implementación de un AFEST:

- **ANÁLISIS de la actividad laboral** para, en su caso, adaptarla a fines educativos
- Designación previa de un **TRAINER** que pueda realizar una función de tutoría
- Implementación de **FASES REFLEXIVAS** distintas de las situaciones de trabajo
- **EVALUACIONES específicas** de los resultados de aprendizaje que marcan o concluyen la acción

Introducción al trabajo reflexivo: una verdadera novedad pedagógica.

La naturaleza innovadora de AFEST se debe a la introducción de una fase reflexiva separada de la situación laboral y que dura un promedio de una hora. Esta es una entrevista individual entre el alumno y el entrenador de AFEST. Esta entrevista se realiza sobre la base de una cuadrícula de análisis desarrollada aguas arriba de acuerdo con la situación de trabajo



Zona geográfica:

Francia

Criterios:

Transformativo
Transferibilidad

Qué:

Acción de capacitación en el trabajo: Este dispositivo fue probado entre 2015 y 2018 antes de ser propuesto como ley.

Implementación:

Nacional

Razones para el éxito

Experimento piloto

Enlaces:

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapportfinalafest.pdf>

específica. Durante esta fase, se invita al alumno a dar un paso atrás de su práctica y discutirlo con el capacitador.

La eficacia del dispositivo requiere que el entrenador AFEST adopte una postura que sea realmente diferente de la del entrenador tradicional. Más bien debe ser capaz de intercambiar y explicar para facilitar el trabajo reflexivo del alumno. Inicialmente, su función es ayudar al empleado a analizar qué sucedió durante el escenario (cómo lo hizo, por qué procedió de esta manera, qué resultados se obtuvieron, etc.). En segundo lugar, el formador de AFEST aporta su punto de vista y hace contribuciones adicionales en términos de conocimientos, técnicas, etc.

Desde su creación, se han organizado numerosos AFEST en empresas francesas. La primera retroalimentación es muy positiva. Demuestran no sólo que los empleados afectados apreciaban la formación fuera de un marco tradicional, sino también que sus superiores jerárquicos participaban en la formación de sus empleados.

Fuente de los materiales:

Ley Nº 2018-771, de 5 de septiembre de 2018, sobre la libertad de elegir el futuro profesional.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/>

Decreto Nº 2018-1341 de 28 de diciembre de 2018

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI0000380223252018

Fotos, imágenes y logotipos



Caso nº 15 – CléA

<p><i>El certificado interprofesional CléA fue instituido por decreto el 13 de febrero de 2015. Su objetivo es mejorar las capacidades de las personas con poca o ninguna calificación. Implementada en todo el país desde noviembre de 2015, esta certificación está dirigida a empleados y solicitantes de empleo sin calificaciones.</i></p> <p><i>Creado y expedido por el Copanef (Comité Paritario Nacional Interprofesional para el Empleo y la Formación), el certificado CléA valida la adquisición de una base de conocimientos y habilidades comunes a todos, con un nivel de exigencia uniforme en todo el territorio nacional y en todos los sectores de actividad.</i></p> <p><i>Estos son todos los conocimientos y habilidades útiles para dominar para promover el acceso a la formación profesional y la integración profesional. Estas habilidades y conocimientos también son útiles para la vida social, cívica y cultural.</i></p> <p><i>Este certificado valida la adquisición de competencias en 7 áreas:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación en francés, • El uso de reglas básicas de cálculo y razonamiento matemático, • El uso de las técnicas habituales de información y comunicación digital, • La capacidad de trabajar en el marco de reglas definidas de trabajo en equipo, • La capacidad de trabajar de forma independiente y lograr un objetivo individual, 	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Zona geográfica:</p> <p>Francia</p> <hr/> <p>Criterios:</p> <p>Transformativo</p> <hr/> <p>Qué:</p> <p>El certificado CléA valida la adquisición de una base de conocimientos y habilidades comunes a todos, con un nivel de exigencia uniforme en todo el territorio nacional y en todos los sectores de actividad.</p> <hr/> <p>Implementación:</p> <p>Nacional</p>
--	---

- La capacidad de aprender a lo largo de la vida y el dominio de gestos y posturas,
- Cumplimiento de las normas básicas de salud, seguridad y medio ambiente.

El certificado CléA es una certificación interprofesional conjunta que figura en el directorio específico de **competencias de Francia**. Es único e idéntico para todos los sectores profesionales; No incluye un nivel o grado.

CléA es especialmente adecuado para empleados o solicitantes de empleo poco cualificados con poco o ningún diploma, que requieren un punto de partida en el mundo de la formación.

La obtención de un CléA se lleva a cabo en varias etapas:

– Evaluación preliminar: el candidato conoce a un asesor que le acompaña y que le ofrece una valoración.

Si la evaluación muestra que la persona interesada domina las 7 áreas, el expediente se presenta a un jurado para obtener el certificado CléA; De lo contrario, se le proporciona un certificado que destaca sus fortalezas y los puntos a desarrollar.

– Formación: si la evaluación inicial muestra que es necesario desarrollar ciertos elementos, el asesor propone un programa personalizado con una recomendación para la formación. Al final de esto, la persona se somete nuevamente a una evaluación relacionada únicamente con las áreas para las que fue entrenada.

– Obtención del certificado: el expediente es examinado por un jurado formado por profesionales. Si cumple con las expectativas, el candidato obtiene su certificado CléA.

Este jurado, que se reúne varias veces al año, está compuesto a partes iguales por representantes de los empleadores y representantes de los trabajadores. Sus miembros son independientes de las organizaciones proveedoras involucradas en la evaluación o capacitación de candidatos.

Los conocimientos y habilidades relacionados con CléA constituyen una base suficiente para permitir a las personas certificadas seguir cursos de formación, continuar aprendiendo a lo largo de sus carreras profesionales y adaptarse a los desarrollos en todos los campos.

Los interlocutores sociales también han desarrollado una segunda certificación interprofesional, **CléA Numérique**, que se refiere a los usos fundamentales de la tecnología digital en el entorno profesional. Completa el dominio de la base CléA relativo al "uso de las técnicas habituales de información y comunicación digital".

Este módulo incluye 4 habilidades clave.

- Identificar el entorno y utilizar las herramientas asociadas
- Adquisición y uso de la información en un entorno profesional digitalizado
- Interactuar en modo colaborativo
- Aplicar las normas y buenas prácticas de seguridad digital.

Está sujeto a certificación interprofesional.

Fuente de los materiales:

<http://www.certificat-clea.fr/>

Razones para el éxito

Experimento piloto

Enlaces:

<http://www.certificat-clea.fr/>

Fotos, imágenes y logotipos

Logotipo del certificado



Caso 16 – POBAL Community-based Career Guidance (Orientación profesional en la Comunidad)

<p>SECAD Partnership CLG proporciona un servicio de apoyo al empleo gratuito y confidencial uno a uno: Employment Pathways, financiado por el Programa de Inclusión Social y Activación Comunitaria (SICAP Employment Pathways facilitado por Pobal está dirigido a aquellos con niveles más bajos de educación y luchan con la alfabetización y la aritmética y los problemas socioeconómicos asociados con esto.</p> <p>Casi 1,000 personas en todo el sur de Cork recibieron apoyo laboral individual en 2017. La demanda de este tipo de servicios en el sur de Cork es alta, ya que hay muy pocos apoyos estatales de empleo en la localidad y la gente tiene que viajar bastante distancia para llegar a ellos.</p> <p>SECAD ofrece Employment Pathways en diez ubicaciones en el sur de Cork en o cerca de áreas desfavorecidas. Opera seis centros de entrega y proporciona sitios de divulgación cuando es necesario, asegurando una amplia cobertura geográfica. Los servicios se alojan en instalaciones o centros de propiedad comunitaria donde se ofrecen otros servicios, como Centros de Recursos Familiares y oficinas del Servicio de Asesoramiento y Presupuesto Monetario.</p> <p>SECAD adapta continuamente su apoyo para reflejar las necesidades cambiantes de sus clientes. Los tipos de servicios han evolucionado a medida que surgen nuevos problemas de empleo, y existe una demanda particular de personas en los sectores minorista, de servicios y de limpieza que desean pasar de puestos mal pagados e inseguros a un trabajo más sostenible.</p> <p>El servicio es particularmente popular entre las personas mayores que tienen dificultades para adaptarse a un mercado laboral cada vez más técnico.</p> <p>Employment Pathways ofrece sesiones grupales que se ajustan a los horarios de las personas. Estos ayudan con la forma de escribir un CV, habilidades de entrevista, tecnología para habilidades laborales y cómo acceder a otros servicios públicos de empleo. También pueden vincular a las personas con Tús para que puedan adquirir experiencia práctica.</p> <p>La historia de Lorraine es un ejemplo de cómo el servicio de empleo de SECAD ayudó al cliente de SICAP a cambiar la dirección de su carrera y su vida. Lorraine vio la escritura en la pared de su negocio de costura y sastrería en 2015. Después de un declive constante en los negocios, Lorraine se dio cuenta de que pronto se quedaría sin trabajo.</p> <p>"Siempre había trabajado duro, pero había llegado el momento de adaptarme y planificar a largo plazo más allá de ir de un trabajo a otro en lo que estaba muriendo en el oficio".</p> <p>El asesor de empleo de SECAD ayudó a Lorraine a identificar un curso en administración de oficinas que estaba cerca de su trabajo y significaba que podía equilibrar tanto el curso como su trabajo. El asesor también le dio las habilidades que necesitaba para conectarse en línea y usar la tecnología para ayudarla en su búsqueda de empleo.</p> <p>"Cuando llegué a SECAD no usaba computadoras y no tenía dirección de correo electrónico ni CV. En mi segunda reunión con mi asesora, tuve que volver a ella con mi dirección de correo electrónico y completar mi CV".</p> <p>Entre las reuniones con SECAD, Lorraine hizo un curso de Servicio al Cliente y Habilidades de Recepción en Cork College of Commerce y al graduarse tomó una</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Zona geográfica:</p> <p>Irlanda</p> <hr/> <p>Criterios:</p> <p>Transformativo</p> <hr/> <p>Qué:</p> <p>Servicio de apoyo al empleo individual.</p> <hr/> <p>Implementación:</p> <p>Regional</p> <hr/> <p>Razones para el éxito</p> <p>Dirigido a aquellos con niveles más bajos de educación y lucha con la alfabetización y la aritmética y los problemas socioeconómicos asociados con esto.</p> <hr/> <p>Enlaces:</p> <p>https://www.pobal.ie/</p>
--	--

colocación en JobBridge haciendo administración y facturación para adquirir experiencia laboral en el área.

"Después de la colocación en octubre de 2016, obtuve un puesto de tres meses como secretario de barrio. Estoy feliz de decir que he estado trabajando allí desde entonces. El trabajo es variado e implica trabajar con los pacientes y el personal en primera línea y realizar un seguimiento de las notas y el horario de los pacientes".

Lorraine ha cerrado el círculo con su cambio de carrera y recientemente se ha hecho permanente.

Impacto de Pobal

La razón por la que esta iniciativa ha tenido tanto éxito es que se ha ejecutado a bajo costo en una ubicación geográfica muy específica y, en lugar de centrarse en la capacitación o mejora de las habilidades de los usuarios del servicio, Pobal ayuda a los usuarios del servicio a desarrollar las habilidades que ya tienen mientras los asesora en habilidades de empleabilidad para que puedan establecer su propio negocio. Solicite subvenciones o realice un proceso de solicitud con relativa facilidad.

Fuente de los materiales:
<https://www.pobal.ie/>

Fotos, imágenes y logotipos

Logotipo



Empleados de Pobal que completaron su colocación



--	--

Caso 17 – AHEAD (Orientación para personas con discapacidad)

<p>AHEAD es una organización independiente irlandesa sin ánimo de lucro que trabaja para crear entornos inclusivos en la educación, en particular y el empleo para las personas con discapacidad. El enfoque principal de nuestro trabajo es la educación y capacitación continua, la educación superior y el empleo de posgrado. AHEAD fue creado en 2005 por el departamento de protección social</p> <p>AHEAD proporciona información a estudiantes y graduados con discapacidades, maestros, consejeros de orientación y padres sobre temas de discapacidad en la educación. AHEAD lleva a cabo investigaciones nacionales relacionadas con la inclusión de estudiantes con discapacidades, contribuye a los foros de políticas nacionales y brinda oportunidades de desarrollo profesional para desarrollar la capacidad del personal en FET y educación superior para ser más inclusivo.</p> <p>AHEAD tiene muchas partes interesadas, incluidos padres, maestros, consejeros de orientación, estudiantes y graduados, pero AHEAD trabaja principalmente con graduados y empleadores a través del Foro de graduados GET AHEAD y el Programa de colocación laboral con mentores de WAM. AHEAD es socio de LINK, una red de aprendizaje activo de organizaciones europeas que promueve la inclusión de estudiantes y graduados con discapacidad en la educación superior.</p> <p>AHEAD proporciona información sobre la solicitud de ingreso a la universidad a los estudiantes sobre cómo postularse en HEAR / DARE, postularse a la CAO y servicios de apoyo para discapacitados, al tiempo que brinda consejos prácticos sobre cosas a considerar mientras asiste a la universidad. AHEAD continúa su apoyo a los estudiantes de tercer nivel proporcionando información sobre tecnología de asistencia, accesibilidad en general y apoyo y servicios universitarios. AHEAD también asesora a estudiantes de tercer nivel sobre estudios en el extranjero, información profesional, apoyo para la búsqueda de empleo (CV y habilidades de entrevista), prácticas laborales, apoyo financiero y apoyo a los estudiantes a través de su programa de mentores WAM y la divulgación de su discapacidad, así como la legislación relacionada con el trabajo de discapacidad. AHEAD organiza un evento anual nacional de carreras para estudiantes y graduados de tercer nivel.</p> <p>AHEAD apoya a los empleadores proporcionando capacitación sobre la concientización sobre la discapacidad e invitando a los empleadores a comunicarse con los estudiantes individual y colectivamente en eventos profesionales. AHEAD también asesora a los empleadores sobre todo lo mencionado anteriormente, por ejemplo, tecnología de asistencia y tecnología de asistencia.</p> <p>AHEAD se asocia con instituciones de tercer nivel en toda Irlanda, aunque no existe un acuerdo oficial de nivel de servicio entre AHEAD y las instituciones de tercer nivel, AHEAD presta apoyo de orientación profesional a estas instituciones a través de seminarios web virtuales y presenciales, asistiendo / organizando eventos profesionales y organizando su evento de carrera como se mencionó anteriormente.</p> <p>Como resultado de su estado benéfico, cualquier persona que solicite la ayuda de AHEAD la recibirá de forma gratuita y AHEAD tiene como objetivo apoyar a todos sus grupos de interés tanto individual como colectivamente. Idealmente, la formación AHEAD debería ser obligatoria para todos los profesores, consejeros de orientación y empleadores, pero eso sigue siendo un trabajo en progreso.</p> <p>El impacto de AHEAD</p> <p>Ahead ha sido tan impactante porque tiene una buena aceptación de muchos empleadores populares, particularmente empleadores graduados con los que los</p>	 <p>Zona geográfica:</p> <p>Irlanda</p> <p>Criterios:</p> <p>Transformativo</p> <p>Qué:</p> <p>Organización independiente irlandesa sin ánimo de lucro que trabaja para crear entornos inclusivos en la educación, en particular el empleo para personas con discapacidad.</p> <p>Implementación:</p> <p>Nacional</p> <p>Razones para el éxito</p> <p>Gran impacto en empleadores y estudiantes. Trabaja en colaboración con HEI para estudiantes con discapacidades.</p> <p>Enlaces:</p> <p>www.ahead.ie</p>
--	--

estudiantes y graduados desean completar una colocación laboral o ser empleados. AHEAD también trabaja en colaboración con todas las instituciones de educación superior en Irlanda, lo que significa que naturalmente captura una gran cantidad de estudiantes con discapacidades.

AHEAD también lleva a cabo una gran cantidad de investigación sobre diversos temas, como el empleo de personas con discapacidad y las actitudes sociales de las personas con discapacidad.

Fuente de los materiales:
www.ahead.ie

Fotos, imágenes y logotipos

Personal de AHEAD en la Feria de Carreras AHEAD



Lanzamiento de la investigación sobre lugares de trabajo inclusivos



Caso 18 – Trinity College Dublin Access programme for Mature students (Programa de acceso para estudiantes mayores)

<p><i>Cada universidad en Irlanda tiene un programa de acceso también conocido como un programa de fundación para preparar a aquellos que no han cumplido con los requisitos tradicionales de ingreso para los programas universitarios.</i></p> <p><i>A nivel internacional, con el rápido crecimiento en el sector de la educación superior (ES) en los últimos 50 años, las tasas de participación de más del 50% de la cohorte de abandono escolar no son infrecuentes (Keane, 2011) (Autoridad de Educación Superior, 2018). Sin embargo, en Irlanda, y en muchos otros países, las tasas de progresión de los estudiantes de bajo nivel socioeconómico (SES) son mucho más bajas. Tanto desde una perspectiva moral como pragmática, esta desigualdad debe abordarse.</i></p> <p><i>La experiencia irlandesa refleja la internacional. Ha habido un aumento significativo en las tasas de participación, 55% en 2017 (Autoridad de Educación Superior, 2018), pero persisten grandes disparidades de clase social, con solo el 27% de la edad típica de ingreso, estudiantes de bajo SES progresando a la educación superior en 2017 (Autoridad de Educación Superior, 2018).</i></p> <p><i>Los esfuerzos del Trinity College de Dublín para abordar esta cuestión a nivel institucional comenzaron a principios del decenio de 1990, con el desarrollo de programas de participación cada vez más amplios destinados a aumentar la progresión de los estudiantes de los grupos de bajo nivel socioeconómico a la educación superior y superior. Un pequeño equipo comenzó a crear un conjunto de actividades de divulgación. El cronograma para el desarrollo de los programas se muestra en la Figura 1 y algunos de los principales se discuten a continuación.</i></p> <p><i>Las primeras iniciativas incluyeron espacios dedicados de "estudio" dentro de la Universidad para estudiantes locales con sede en Dublín y un esquema de premios. Esto se desarrolló rápidamente con la creación de cursos "básicos" para estudiantes tradicionales y maduros para ayudarlos a prepararse para los cursos de HE y la creación de rutas de admisión alternativas a la universidad (Trinity Access Programmes (TAP), 2010). Este último se ha incorporado a nivel nacional como la Educación Superior</i></p> <p><i>Access Route (HEAR1), y el curso básico se ha replicado en Lady Margret Hall College en la Universidad de Oxford, que fue influyente en los esquemas universitarios recientemente anunciados tanto en Oxford como en Cambridge.</i></p> <p><i>2014 marcó un cambio significativo en los tipos de iniciativas promovidas por Trinity Access (TA). Gracias al ímpetu y los recursos proporcionados por una importante subvención externa, el enfoque pasó de brindar oportunidades para estudiantes seleccionados de escuelas vinculadas (secundarias) a un enfoque más holístico en la construcción del capital social, académico y humano de todos los estudiantes en escuelas vinculadas. Dado el papel central que desempeñan los maestros en el desarrollo de dicho capital en los estudiantes, este cambio también se centró en proporcionar oportunidades de desarrollo profesional para los maestros.</i></p> <p><i>Otras iniciativas de Trinity Access incluyen: 1) Una campaña nacional de concientización universitaria de una semana de duración dirigida a escuelas en áreas de bajo SES para crear conciencia sobre las oportunidades de HE. Lanzada por Trinity Access, en 2020 la campaña involucró a 53 proveedores de educación superior y superior y llegó al 47% de las escuelas de segundo nivel DEIS2. 2) Un esquema nacional de premios de escuelas de distinción que alienta a las escuelas, no necesariamente vinculadas con Trinity Access, a participar en las 3 prácticas básicas descritas en §2. 3) Se ha proporcionado una variedad de becas y otros apoyos que incluyen apoyo académico y de rutina (matrícula privada), programas de desarrollo</i></p>	<div data-bbox="1098 241 1214 315" data-label="Image"> </div> <p>Zona geográfica:</p> <p>Irlanda</p> <hr/> <p>Criterios:</p> <p>Transformativo Transferibilidad Sostenibilidad</p> <hr/> <p>Qué:</p> <p>Programa de acceso Trinity College Dublin</p> <hr/> <p>Implementación:</p> <p>Local</p> <hr/> <p>Razones para el éxito</p> <p>Capacidad para aumentar la progresión de los estudiantes de grupos de bajo nivel socioeconómico a la educación superior y superior.</p> <hr/> <p>Enlaces:</p> <p>http://www.tara.tcd.ie</p>
---	---

profesional, creación de redes, tutoría y financiamiento de dificultades para 1051 de los ~ 14,000 estudiantes de pregrado de Trinity que ingresaron a la universidad a través de rutas no tradicionales en 2020/21, para ayudarlos en sus estudios.

Impacto del Programa Trinity Access

Desde 2002, casi 2,200 estudiantes de Trinity Access se han graduado de Trinity College. Las tasas de progresión y retención de estos estudiantes se han rastreado sistemáticamente desde 2002 y los promedios actuales de cinco años muestran una tasa de progresión del 94% y una tasa de finalización del 91%. Esto está a la par con los estudiantes que ingresan a través de rutas "tradicionales" y es una evidencia concreta de que los esfuerzos para ayudar a estos estudiantes valen la pena. Su éxito, tanto a nivel personal como profesional, es un área que merece un análisis continuo a medida que las iniciativas en torno al acceso en Trinity College entran en su 4ª década.

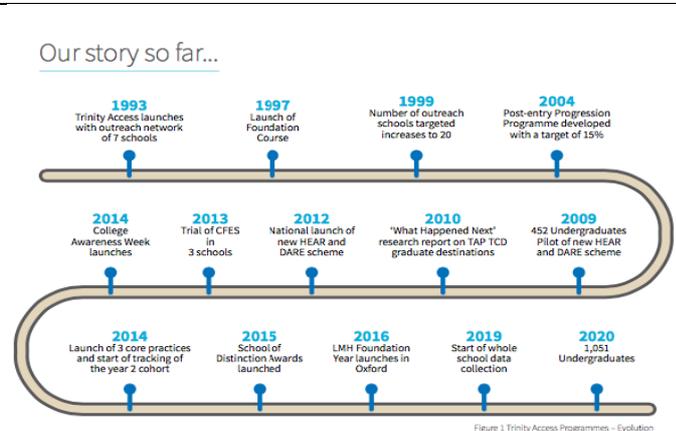
Fuente de los materiales:
<http://www.tara.tcd.ie>

Fotos, imágenes y logotipos

Estudiantes



La evolución del programa de acceso de Trinity



Caso 19 – TÚS Work placement scheme (Programa de practicas laborales)

<p>Lanzado en 2010, los objetivos declarados de Tús son "proporcionar oportunidades de trabajo de calidad a corto plazo para aquellos que están desempleados y proporcionar ciertos servicios de beneficio para las comunidades". Los desempleados de larga duración (12 meses o más) deben aprovechar oportunidades de trabajo como la oferta de un puesto de trabajo en Tús. Si rechazan una oportunidad de trabajo sin una buena razón, pueden ver su pago de bienestar social "reducido o terminado".</p> <p>Las oportunidades de trabajo son para beneficiar a la comunidad y son proporcionadas por organizaciones comunitarias y voluntarias en áreas urbanas y rurales. La iniciativa Tús es administrada por empresas de desarrollo local y Údarás na Gaeltachta para el Departamento de Protección Social (DSP), que tiene la responsabilidad general del esquema.</p> <p>Las prácticas son propuestas y proporcionadas por la comunidad y las organizaciones voluntarias. Las organizaciones deben proporcionar oportunidades de trabajo de buena calidad que sean beneficiosas para la comunidad. Las organizaciones con una propuesta de colocación laboral deben registrarse en la empresa de desarrollo local o Údarás na Gaeltachta en su área. Se les pedirá que presenten una propuesta detallando el trabajo y el número de participantes solicitados. La empresa de desarrollo local o Údarás na Gaeltachta evaluará y decidirá sobre la propuesta.</p> <p>Las personas desempleadas que son elegibles para participar en el plan son seleccionadas y contactadas por el DSP – ver "Proceso de selección" a continuación.</p> <p>Tipo de proyecto</p> <p>Todo el trabajo realizado por los participantes en el esquema Tús será comunitario. Los tipos de proyectos que pueden acogerse al régimen pueden incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Servicios ambientales (por ejemplo, conservación y mantenimiento de pasarelas nacionales) ● Servicios de cuidado (por ejemplo, cuidado de niños y cuidado de personas mayores) ● Servicios comunitarios generales (por ejemplo, boletines informativos o suministro de información para las comunidades) ● Patrimonio y servicios culturales (por ejemplo, proyectos de patrimonio local) ● Servicios educativos (por ejemplo, grupos de juego comunitarios) <p>Asignación de plazas</p> <p>Las plazas del régimen se asignan a organizaciones comunitarias y voluntarias que participan en la prestación de servicios locales en zonas urbanas y rurales (véase «Organizaciones comunitarias y voluntarias» a continuación). La asignación se basa en el número de personas desempleadas elegibles en cada empresa de desarrollo local o área de Údarás na Gaeltachta.</p> <p>Impacto de Tus</p> <p>Tus ha tenido éxito porque ha aumentado la preparación laboral de los</p>	 <p>Zona geográfica:</p> <p>Irlanda</p> <hr/> <p>Criterios:</p> <p>Transformativo Transferibilidad Sostenibilidad</p> <hr/> <p>Qué:</p> <p>Puestos de trabajo para proporcionar oportunidades laborales a personas desempleadas así como servicios que benefician a las comunidades</p> <hr/> <p>Implementación:</p> <p>Local</p> <hr/> <p>Razones para el éxito</p> <p>Las oportunidades de trabajo son para beneficiar a la comunidad y son proporcionadas por organizaciones comunitarias y voluntarias en áreas urbanas y rurales.</p> <hr/> <p>Enlaces:</p> <p>https://www.pobal.ie/programmes/tus-programme/</p>
--	--

participantes, ha aumentado su empleabilidad a través de la adquisición de nuevas habilidades de la capacitación en el trabajo y, en algunos casos, ha proporcionado a los empleados experiencia en áreas donde no tenían experiencia previa, lo que permite a muchos cambiar de carrera. Este plan de colocación laboral también ha ayudado a ciertas áreas, como el bienestar animal, a reclutar empleados potenciales de un grupo de talentos único y llenar vacantes que de otro modo no podrían cubrirse en detrimento de la organización específica.

Fuente de los materiales:

<https://www.pobal.ie/programmes/tus-programme/>

Fotos, imágenes y logotipos

Un participante de Tus



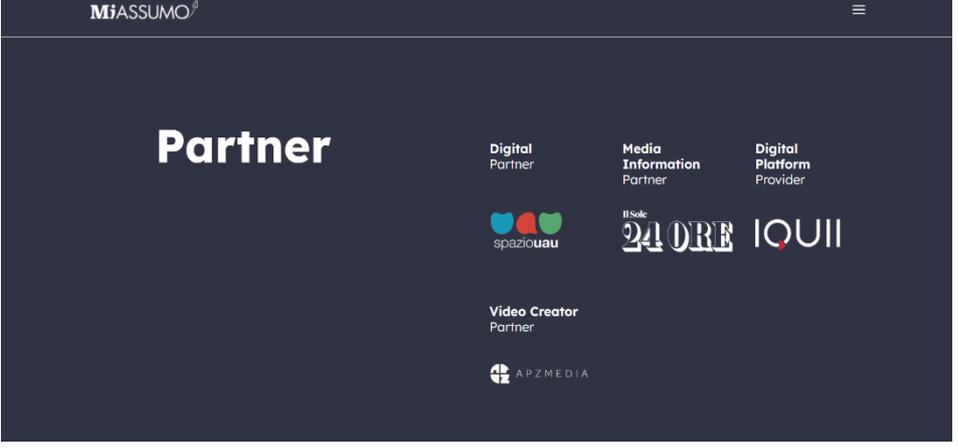
Un taller de empleabilidad de Tus



Caso 20 – MiAssumo

<p>La idea surge de la experiencia de "Parole O_Stili", una asociación que desde 2017 ha estado luchando contra las palabras de odio en línea y promoviendo la ciudadanía digital responsable, centrándose en los aspectos éticos de la vida social y civil.</p> <p>MiAssumo es un proyecto que imagina mantener los horizontes éticos y profesionales más cerca unos de otros, para poder proporcionar a las nuevas generaciones la posibilidad de ayuda concreta en la orientación profesional.</p> <p>MiAssumo consiste en una plataforma digital educativa y de juegos dedicada a estudiantes de 11 a 26 años, donde estudiantes, profesores, padres y empresas se reúnen para estimular, acompañar, ayudar y concretar las elecciones de niños y niñas.</p> <p>Durante las 25 horas de formación anual, se llevarán a cabo actividades presenciales y presenciales para orientar a los jóvenes estudiantes en el reconocimiento de sus habilidades y preferencias para orientarse mejor en su futuro camino de estudio y tomar conciencia de las nuevas figuras profesionales existentes. El proyecto también prevé la participación directa de instituciones y empresas.</p> <p>La plataforma tiene en cuenta las edades de los diferentes usuarios y con la ayuda de sofisticados mecanismos de juego, los niños pueden comenzar inmediatamente a "escribir" su plan de estudios, y lo harán respondiendo algunas preguntas particulares, como "¿Qué habría hecho Napoleón si hubiera usado Whatsapp y Google Maps durante la batalla de Waterloo?"</p> <p>Los estudiantes de la escuela secundaria, en cambio, se centrarán en noticias de actualidad y juegos de rol.</p> <p>Pero el objetivo principal para todos es explorar las 8 competencias clave identificadas por la Unión Europea desde la perspectiva de los profesionales para poder elegir con mayor conciencia el tipo de escuela después del octavo grado y para los mayores si matricularse en un ITS, universidad o directamente ingresar al mercado laboral.</p> <p>Fuente de los materiales: https://miassumo.com/ https://www.ilsole24ore.com/art/si-apre-salone-orientamenti-dove-studenti-incontrano-manager-AETVo6w?refresh_ce=1 https://tg24.sky.it/cronaca/2021/11/16/miassumo-piattaforma--orientamento-gratuita-studenti https://www.corriere.it/tecnologia/21_novembre_15/miassumo-nasce-prima-piattaforma-orientamento-gratuita-gli-studenti-11-26-anni-c035ae1a-461c-11ec-9a24-28e7c2e627b2.shtml?refresh_ce</p>	 <p>Zona geográfica: Italia</p> <p>Criterios: Transformativo</p> <p>Qué: Una plataforma educativa y de juegos dedicada a la orientación profesional para estudiantes.</p> <p>Implementación: Nacional</p> <p>Razones para el éxito Estudiantes, profesores, padres y empresas se unen para estimular, acompañar, ayudar y concretar las elecciones de niños y niñas</p> <p>Enlaces: https://miassumo.com/</p>
---	--

Fotos, imágenes y logotipos

<p><i>Página web de MiAssumo</i></p>	
<p><i>Los socios</i></p>	

Caso 21 – WANTER

<p>Wanter es una nueva plataforma de orientación profesional que te guía para descubrir todos los trabajos del futuro.</p> <p>Es un proyecto concebido y promovido por Valore D.</p> <p>Valore D es la primera asociación de empresas en Italia que durante más de diez años se ha comprometido con la igualdad de género y la cultura inclusiva en las organizaciones.</p> <p>Su enfoque integrado se centra en la capacidad de proporcionar a las empresas herramientas efectivas y el diálogo interempresarial con las instituciones.</p> <p>Wanter nace para dar respuesta a la necesidad destacada por una encuesta realizada por IPSOS para Valore D sobre jóvenes de entre 16 y 21 años: guiarse en un camino de concienciación sobre las profesiones del mañana gracias a una herramienta digital que te indica qué trabajos serán más solicitados en los próximos años y que supere los estereotipos de género asociados a ellos.</p> <p>El objetivo es reducir la brecha entre los sueños de los niños y las demandas de un mercado laboral en rápida evolución cada vez más centrado en las habilidades STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas).</p> <p>Wanter es una plataforma digital de orientación profesional gratuita y de acceso abierto, a través de la cual los jóvenes pueden navegar entre los 100 trabajos más solicitados de los próximos años; pueden descubrir los más acordes con sus pasiones y habilidades, conocer los itinerarios de estudio necesarios para llevarlos a cabo, escuchar los testimonios en vídeo de los profesionales que ya realizan esos trabajos y obtener una indicación del salario.</p> <p>La plataforma digital contó con el patrocinio del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Políticas de Juventud.</p> <p>Wanter está dirigido no solo a los niños, sino también a los padres y maestros para que puedan tomar conciencia de la evolución del trabajo y apoyar correctamente a los jóvenes en sus elecciones.</p> <p>Fuente de los materiales: https://valored.it/ https://valored.it/news/wanter/</p>	 <p>Zona geográfica:</p> <p>Italia</p> <p>Criterios:</p> <p>Transformativo Transferibilidad</p> <p>Qué:</p> <p>Una nueva plataforma de orientación profesional que te guía para descubrir todos los trabajos del futuro.</p> <p>Implementación:</p> <p>Nacional</p> <p>Razones para el éxito</p> <p>Plataforma digital de orientación profesional gratuita y de acceso abierto</p> <p>Enlaces:</p> <p>https://wanter.valored.it/it/</p>
--	--

Fotos, imágenes y logotipos

<p><i>Prueba de Wanter</i></p>	
<p><i>Un esempio de profesiones futuras</i></p>	

Casas 22 – FRA NOI (Entre nosotros)

<p>En el proyecto "Fra Noi", el objetivo es involucrar a 450 migrantes con protección internacional que han completado, durante no más de 18 meses, rutas de recepción en SPRAR, proyectos CAS y otros circuitos de hospitalidad como, en particular, los Corredores Humanitarios.</p> <p>Es un sistema de apoyo a la autonomía que surge de la conciencia de las debilidades del sistema nacional de hospitalidad e integración Sai que no logra una integración real en el territorio: por ejemplo, solo el 20% de los migrantes acogidos en el sistema Sai logra obtener un contrato de trabajo, y más de la mitad no obtiene un contrato de alquiler.</p> <p>El proyecto reúne a empresas y personas de forma generativa y productiva para ambas partes.</p> <p>El servicio de mediación sociolaboral está dotado de un equipo de expertos que entienden y hablan dos idiomas: el del empresario y el de los titulares de protección internacional.</p> <p>El servicio está conformado por un equipo calificado, que incluye psicólogos, psicoterapeutas y juristas que declinan su profesionalismo en el rol de operadores expertos en temas laborales.</p> <p>Gracias a la red Fra noi, 120 migrantes han encontrado un trabajo, y los otros 160 tienen un hogar. 170 han completado un curso de formación, y en total más de 340 son refugiados y titulares de protección internacional que actualmente se han embarcado en un camino hacia la autonomía en Italia.</p> <p>Fuente de los materiales: https://www.franoi.org/ https://www.materalife.it/notizie/progetto-fra-noi-come-i-rifugiati-a-trovare-lavoro-o-casa/ https://www.franoi.org/storie.html</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Zona geográfica: Italia</p> <p>Criterios: Transformativo Transferibilidad</p> <p>Qué: Proyecto nacional financiado por el Ministerio del Interior con el Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI) que tiene como objetivo integrar permanentemente a las personas con protección internacional en las comunidades locales.</p> <p>Implementación: Local/Regional</p> <p>Razones para el éxito 120 migrantes han encontrado trabajo.</p> <p>Enlaces: https://www.franoi.org/</p>
--	--

Fotos, imágenes y logotipos

<p><i>Trabajar como sastre</i></p>	
<p><i>Logotipo</i></p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div data-bbox="534 907 651 958">  <p style="font-size: 8px;">Progetto cofinanziato dall'Unione Europea</p> </div> <div data-bbox="699 922 1268 958" style="text-align: center;"> <p>FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020</p> </div> <div data-bbox="1305 907 1444 958">  <p style="font-size: 8px;">MINISTERO DELL'INTERNO</p> </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">  <p style="font-size: 8px;">SECONDA EDIZIONE</p> </div> <p style="font-size: 8px; text-align: center;">Obiettivo Specifico 1.Asilo Obiettivo nazionale ON 1 - lett c) - Potenziamento del sistema di 1° e 2° accoglienza - Avviso Realizzazione di percorsi individuali per l'autonomia socio-economica Prog. 3367 - CUP: D49E20000400005</p>

Caso 23 – SIAM 1838

<p><i>SIAM (Società d'Incoraggiamento d'Arti e Mestieri – Sociedad de Fomento de las Artes y Oficios) es una organización sin ánimo de lucro que opera en Milán desde hace más de 180 años; Se ocupa de la formación y promoción de profesiones útiles y participa activamente en abordar las necesidades del mercado laboral y ofrecer respuestas concretas a las necesidades profesionales del mundo productivo.</i></p> <p><i>SIAM siempre ha abrazado una vocación por la tecnología y la innovación, reconociendo su impacto en el desarrollo de "Arts and Crafts" con vistas a nuevas perspectivas de trabajo para todas aquellas artesanías tradicionales que representan el bagaje cultural, el saber hacer y la excelencia italiana.</i></p> <p><i>Gracias a sus cursos, SIAM recoge muchas historias de éxito emprendedor, como la siguiente, de Laura Piasentin:</i></p> <p><i>"Comencé el curso de sastrería cuando todavía trabajaba como diseñadora de moda para una marca de lujo, necesitaba volver al aspecto más manual y artesanal del trabajo. Quería cambiar mi estilo de vida y ese fue el primer paso para mí. Ya tenía una formación completa en estilismo, modelaje y packaging, pero siempre había trabajado con estilo. El trabajo artesanal se aprende principalmente con la práctica y la experiencia, y lo que más aprecié del curso fue recibir este tipo de enseñanza, que es menos "escolástica" y más práctica. Mientras tanto, dejé mi antiguo trabajo y comencé mi propio negocio, Laurels Apron, hago delantales y ropa de trabajo en telas naturales a base de cáñamo. En el mundo de la artesanía, finalmente he encontrado mi dimensión".</i></p> <p><i>Los cursos impartidos por la organización cuentan con 412 estudiantes capacitados en 2019; El 80% de ellos encontró un trabajo dentro de los tres meses posteriores al final de la capacitación.</i></p> <p><i>Fuente de los materiales:</i> https://www.siam1838.it/ https://www.siam1838.it/2021/03/25/il-successo-di-laura/ https://www.laurelsapron.com/</p>	<div data-bbox="1098 309 1214 376" style="text-align: center;">  </div> <p>Zona geográfica:</p> <p>Italia</p> <hr/> <p>Criterios:</p> <p>Transformativo Transferibilidad Sostenibilidad</p> <hr/> <p>Qué:</p> <p>Formación y promoción de profesiones útiles con vistas a nuevas perspectivas de empleo para la artesanía tradicional.</p> <hr/> <p>Implementación:</p> <p>Nacional</p> <hr/> <p>Razones para el éxito</p> <p>Ejemplo de Laura Piasentin.</p> <hr/> <p>Enlaces:</p> <p>https://www.siam1838.it/ https://www.laurelsapron.com/</p>
---	---

Fotos, imágenes y logotipos

Cursos en SIAM 1838

Corsi in partenza

^

Delantal Laureles



Caso 24 – Predicción de perfiles profesionales

<p>Madrid ha puesto en marcha la transformación digital de las Oficinas de Empleo.</p> <p>Para ello, ha creado una plataforma tecnológica que permite conocer a los empleados desde el principio hasta el final de su fase de carrera y, por lo tanto, permite a los orientadores proporcionar una mejor asistencia profesional.</p> <p>La herramienta predictiva implementada, que adapta el algoritmo Beta+ creado por una institución de estudios económicos, realiza una comparación entre las tendencias recientes en el mercado laboral de la ocupación objetivo, y los conocimientos y competencias del candidato sobre estas tendencias.</p> <p>Su resultado es la probabilidad de que el candidato acceda a la ocupación deseada a largo, corto y mediano plazo. De esta manera, los orientadores tienen el soporte de una herramienta inmediata, basada en la ciencia y objetiva que les ayuda a establecer los objetivos profesionales del usuario y a preparar una trayectoria profesional personalizada para que pueda alcanzar sus objetivos profesionales.</p> <p>Actualmente, todos los orientadores de carrera de las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid tienen esta función y pueden valorar la probabilidad de que un usuario encuentre un empleo en su profesión objetivo en menos de 3 meses, en 3-9 meses y en más de 9 meses.</p> <p>El algoritmo Beta+ se puede desarrollar y adaptar indefinidamente, incluyendo o eliminando variables, aumentando o disminuyendo la ventana de tiempo de comparación, etc.</p> <p>Ya existe una versión 2.0 de este proyecto que incorpora Inteligencia Artificial, de forma que el sistema "aprenderá" de las soluciones incorporadas por el administrador y otros orientadores, y es capaz de proponer la NBA (Next Best Action) al orientador con el objetivo final de ayudar a un usuario a conseguir su objetivo profesional.</p> <p>Por lo tanto, esta es la primera versión, totalmente capaz de ser desarrollada en un mayor desarrollo, y perfectamente válida para ser implementada en otros servicios relacionados con el empleo.</p> <p>Fuente de los materiales: Comunidad de Madrid (Agencia Madrid Digital)</p>	<div data-bbox="1002 309 1106 376" style="text-align: center;">  </div> <p>Zona geográfica:</p> <p>España</p> <hr/> <p>Criterios:</p> <p>Transformativo Transferibilidad Sostenibilidad</p> <hr/> <p>Qué:</p> <p>Implementación de una herramienta de apoyo al orientador social y profesional basada en un modelo predictivo de probabilidad para la incorporación a la profesión elegida, utilizando variables estadísticas.</p> <hr/> <p>Implementación:</p> <p>Regional</p> <hr/> <p>Razones para el éxito</p> <p>Apoyar al consejero social y profesional proporcionándoles la primera herramienta de apoyo al asesoramiento basado en la ciencia.</p> <hr/> <p>Enlaces:</p> <p>https://www.comunidad.madrid/en/notas-prensa/2019/07/16/comunidad-madrid-emprende-transformacion-digital-oficinas-empleo</p>
---	--

Fotos, imágenes y logotipos

<p><i>Directrices para el usuario de los consejeros profesionales</i></p>	
<p><i>La implementación de este modelo estadístico aparece en un periódico financiero</i></p>	<p>Mi dinero</p> <p>HERRAMIENTAS CONTRA EL PARO</p> <h3>Perfiles laborales personalizados para tener más opciones de lograr trabajo</h3>  <p>RAQUEL PASCUAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Fedea trabaja en el desarrollo de esta herramienta para el Ministerio de Empleo Este mecanismo mejora la financiación de las ayudas formativas 

Caso 25 – Inmersión digital

<p>La plataforma digital universal y gratuita está disponible en línea, para todos los solicitantes de empleo (aunque está especialmente definida para jóvenes solicitantes de empleo) que pretendan tener una carrera profesional en las funciones más demandadas en el sector de las TIC.</p> <p>Financiada, desarrollada y mantenida por la Fundación Accenture Iberia (España y Portugal) ofrece a los usuarios y orientadores de carrera una herramienta que permite a cualquier persona, pero especialmente a los jóvenes sin un objetivo profesional bien establecido, tener una experiencia inmersiva en la industria tecnológica para que tomen conciencia de las competencias personales, profesionales y formativas necesarias para desarrollar una carrera profesional en TI.</p> <p>A través de una plataforma 100% on-line, proporciona una descripción de los puestos de trabajo más demandados, que incluye formación previa para conocer su entorno social y profesional, estableciendo un itinerario formativo preciso para adquirir las habilidades duras (utilizando recursos propios y externos, la mayoría de ellos gratuitos) y blandas aún requeridas en esta industria, así como un curso de formación on-line para comprender y entrenar dichas habilidades.</p> <p>De esta manera, y con esas herramientas, un orientador de carrera puede ofrecer recursos que permitan conocer mejor los trabajos más demandados en el mercado laboral y permita a los usuarios realizar un autodiagnóstico y un diagnóstico de la carrera que han elegido.</p> <p>La herramienta fue creada por ITC y fue originalmente en español, y desde entonces ha sido traducida al portugués, inglés y francés, y extendida a otros trabajos de alta demanda en el mercado laboral español (cuidado, hospitalidad, logística). Se utiliza en España, Portugal y América Latina, y se puede extender a países de habla francesa o inglesa.</p> <p>Fuente de los materiales: Web de FUNDAULA y contacto con el accionario de la Agencia para el Empleo (Fundaul)</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Zona geográfica: España y Portugal</p> <p>Criterios: Transformativo Transferibilidad Sostenibilidad</p> <p>Qué: Inmersión en el entorno profesional y formativo requerido antes de establecer un objetivo profesional, a través de una plataforma universal gratuita on-line para conocer una función TIC.</p> <p>Implementación: Internacional</p> <p>Razones para el éxito Valoración de cientos de usuarios con una nota superior a 4,5 (sobre 5).</p> <p>Enlaces: https://www.fundaula.es/#inicio</p>
---	---

Fotos, imágenes y logotipos

FUNDAULA recibe el premio a la Mejor Propuesta de "Competencias digitales para todos"

30/09/2021

Ametic
LA VOZ DE LA INDUSTRIA DIGITAL

Digital Skills AWARDS SPAIN 2021

#AlianzaTalentos4

AMETIC entrega los 'Digital Skills Awards Spain 2021' a las mejores experiencias en competencias digitales

• Los galardones son una muestra del compromiso de AMETIC con la Unión Europea en sus esfuerzos para acabar con la brecha en materia digital.

Digital Skills and Jobs Coalition



Portada de la plataforma FUNDAULA

fundaula
Plataforma Digital Fundación Accenture

Obtén las capacidades que te acercan al mundo digital y al empleo

[Ver vídeo](#)

[QUIERO FORMARME](#)

Fundación Accenture pone a tu alcance la formación online que te conecta al mundo laboral

Caso 26 – Método ORIGAMI

<p>Las técnicas tradicionales de asesoramiento y formación tienen menos impacto cuando se aplican a los jóvenes que buscan empleo. No captan su atención ni los motivan lo suficiente como para alentarlos a buscar un trabajo de manera eficiente.</p> <p>Esta iniciativa ofrece a los hombres y mujeres jóvenes de Alicante, una ciudad española, un asesoramiento profesional de calidad que aumenta sus posibilidades de encontrar un trabajo. Se desarrolla a través de un programa de búsqueda activa y utiliza técnicas de gamificación aplicadas a la formación y el asesoramiento para conseguir la incorporación de jóvenes demandantes de empleo.</p> <p>El nombre de esta iniciativa es ORIGAMI, que significa ORientation GAMification. La persona se inclina y se apropia del proceso de búsqueda activa de un trabajo, desarrollando las habilidades sociales relevantes y las competencias digitales a través de métodos de gamificación. La gamificación es un sistema de game-based learning que anima a los usuarios a practicar y vivir la experiencia "learning by doing".</p> <p>Este sistema tiene un sistema de puntuación y progreso determinado por rangos establecidos y diseñados en un universo ficticio, en el que cada usuario tiene un rol y función específicos. Cada participante debe desarrollar su carácter para alcanzar los objetivos propuestos y progresar a lo largo de las diferentes fases de su viaje de búsqueda de empleo.</p> <p>El objetivo final es que cada participante desarrolle su estrategia de búsqueda de empleo o su itinerario formativo, tras haber sido informado de los contenidos y oportunidades profesionales para cada titulación de su interés.</p> <p>Fuente de los materiales: Lanzamiento del programa de orientación laboral de origami para hombres y mujeres jóvenes - Fundació Nova Feina</p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>Zona geográfica: España</p> <p>Criterios: Transformativo Transferibilidad</p> <p>Qué: Orientación profesional para jóvenes demandantes de empleo mediante técnicas de gamificación.</p> <p>Implementación: Local</p> <p>Razones para el éxito Los usuarios (45 hombres y mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad) han acogido el proyecto con gran interés y han logrado crear un grupo cohesionado.</p> <p>Enlaces: https://novafeina.org/arranca-el-programa-origami-de-orientacion-para-jovenes/</p>
--	---

Fotos, imágenes y logotipos

<p>Hombres y mujeres jóvenes Participación en el programa</p>	
---	--

<i>Candidatura al premio</i>	
------------------------------	--

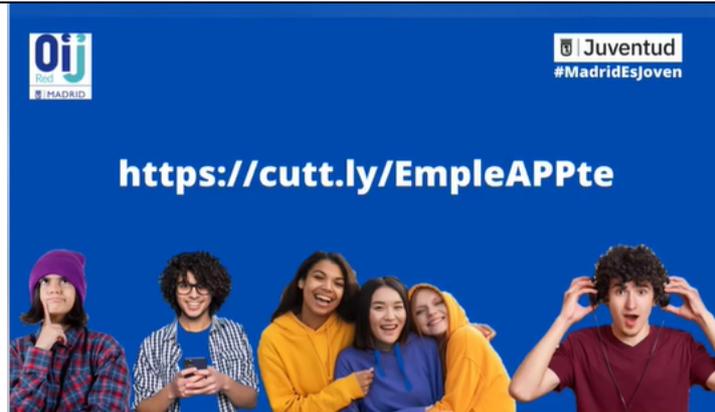
Caso 27 – EmpleAPPte

<p><i>Desde que los teléfonos inteligentes se generalizaron y prácticamente una extensión de hombres y mujeres jóvenes, ha sido cada vez más difícil atraer su atención.</i></p> <p><i>La Concejalía de Juventud del Ayuntamiento de Madrid ha puesto en marcha la iniciativa de encontrar una solución adaptada al comportamiento generacional de las personas de entre 18 y 26 años. Esta aplicación, EmpleAPPte, incluye entrenamiento diseñado específicamente para esos momentos en que los usuarios se desplazan en sus teléfonos para matar el tiempo, por ejemplo, en el transporte público.</i></p> <p><i>Durante 1 semana, un usuario joven puede recibir las lecciones en WhatsApp, y conectarse en cualquier momento y detener los videos o verlos tantas veces como sea necesario. Incluso es posible interactuar con otros usuarios, por ejemplo, subiendo una oferta de trabajo vista casualmente en la calle, en una tienda, etc.</i></p> <p><i>Esta app es una solución versátil que fomenta la participación y rompe las barreras tradicionales de acceso al empleo por parte de los servicios públicos, ofreciendo a los jóvenes demandantes de empleo un canal alternativo en el que se les prioriza.</i></p> <p><i>Fuente de los materiales:</i> Área de Juventud del Ayuntamiento de Madrid - EmpleAPPte Facebook (en inglés)</p>	 <p>Zona geográfica: España</p> <p>Criterios: Transformativo</p> <p>Qué: Aplicación destinada a jóvenes solicitantes de empleo mientras están en transporte público, o en bolsillos de tiempo.</p> <p>Implementación: Local</p> <p>Razones para el éxito 13.000 seguidores en Facebook de la Concejalía de Juventud del Ayuntamiento han recibido la información relevante</p> <p>Enlaces: https://cutt.ly/EmpleAPPte</p>
--	---

Fotos, imágenes y logotipos

<i>Formulario de inicio de sesión de Google.doc</i>	
---	--

Promoción de la aplicación en las redes sociales



Caso 28 – #TuTítuloSíSirve

España es el segundo país con la tasa de desempleo juvenil más alta entre los graduados de alto nivel (42,91%) en la OCDE, y el empleo temporal y el subempleo son las dos características más generalizadas del empleo entre los jóvenes.

La Princesa de Girona puso en marcha la iniciativa Plataforma rescatadoresdetalento.org como solución al continuo subempleo que sufren los jóvenes titulados universitarios, ofreciendo mentoring personalizado y formación on-line y ofreciendo oportunidades de empleo gratuitas.

Además, una de sus prioridades es fomentar la movilidad entre las diferentes Comunidades Autónomas, ofreciendo subvenciones económicas tanto durante la etapa de formación y tutoría en una de las empresas adheridas como en la nueva etapa de empleo siempre que este empleo sea acorde al nivel educativo del candidato y fuera de su región de origen.

Para acceder al programa, los candidatos deben tener entre 20 y 30 años y ser titulados universitarios o titulares de un Ciclo Superior de FP, o haber cursado el 50% de los créditos de sus estudios. Se requiere una cuenta de LinkedIn para iniciar sesión.

El primer paso es completar una prueba de competencias que ayudará a los candidatos a identificar sus fortalezas profesionales y áreas de mejora. Posteriormente, pueden reforzar sus competencias a través de formación online, programas de mentoring y experiencia corporativa presencial, en la que profesionales de alto nivel y responsables de RRHH les enseñan a destacar en los procesos de selección. Además, fomenta la movilidad con subvenciones de hasta 4.000€ para jóvenes demandantes de empleo que encuentren trabajo fuera de su Comunidad Autónoma de nacimiento o residencia, ofreciendo nuevas oportunidades de intercambio y networking.

Fuente de los materiales:

[Generación Talento \(generaciontalento.org\)](http://generaciontalento.org)



Zona geográfica:

España

Criterios:

**Transformativo
Transferibilidad
Sostenibilidad**

Qué:

El programa específico, principalmente en línea, para luchar contra el subempleo de jóvenes altamente cualificados.

Implementación:

Nacional

Razones para el éxito

Hoy en día, ha crecido hasta convertirse en una comunidad de más de 6.000 hombres y mujeres jóvenes activos y dinámicos, que ofrece mejores oportunidades de networking entre candidatos y en relación con las 40 empresas que ofrecen empleo a través de este canal.

Enlaces:

<https://generaciontalento.org/sobre-el-programa>

Fotos, imágenes y logotipos

Participantes del proyecto

La plataforma Rescatadores de Talento, una oportunidad laboral para los jóvenes

9 mayo 2017

Rescatadoresdetalento.org es la plataforma creada por la Fundación Princesa de Girona que fomenta la movilidad entre Comunidades Autónomas, ofreciendo ayudas económicas a los jóvenes para que puedan desplazarse.



Opiniones de jóvenes participantes



Laura Bosch

"El proceso de mentoring ha sido clave porque me ha ayudado a resolver muchas inquietudes que tenía cuando salí de la carrera"

VIDEO



Ester Regaliza

"Desde el minuto 1 supe que «Generación Talento» era un programa diferente y que sería una gran oportunidad"

VIDEO

ENCUESTAS DE RECOPIACIÓN DE EVIDENCIAS

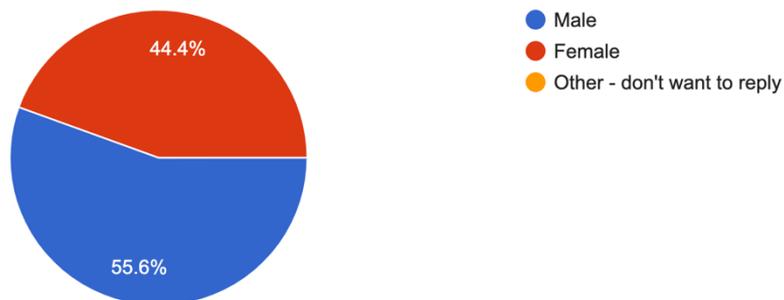
Se realizó una encuesta para recoger impresiones generales de profesores, alumnos y empresarios, sobre sus opiniones sobre la calidad y disponibilidad de la orientación profesional ofrecida en diferentes países europeos. Cada organización asociada tenía el objetivo de recopilar al menos 30 respuestas, y esas respuestas servirán como base para los próximos resultados del proyecto. EVTA, como red europea, recopiló ideas de personas con sede en diferentes países, mientras que los otros socios reflejan la realidad local de su propio país. Las respuestas que no estaban en inglés se tradujeron y resumieron para generar resultados consolidados y, posteriormente, ideas interesantes sobre el programa.

EVTA – Bélgica

EVTA recogió 36 respuestas en total de personas de toda Europa, con los siguientes perfiles:

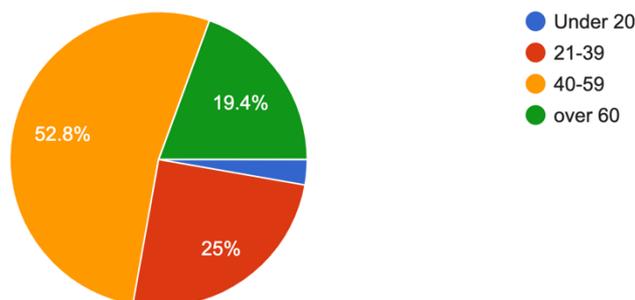
Gender:

36 responses

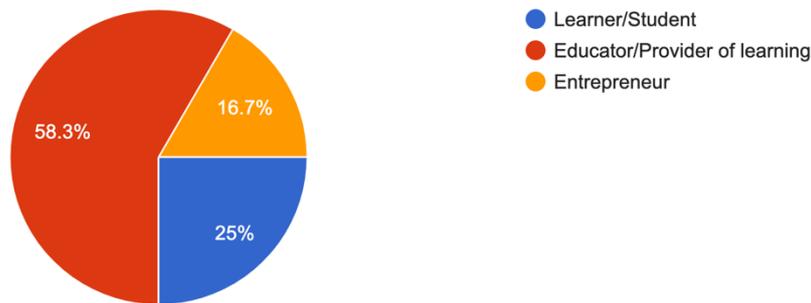


Age range:

36 responses



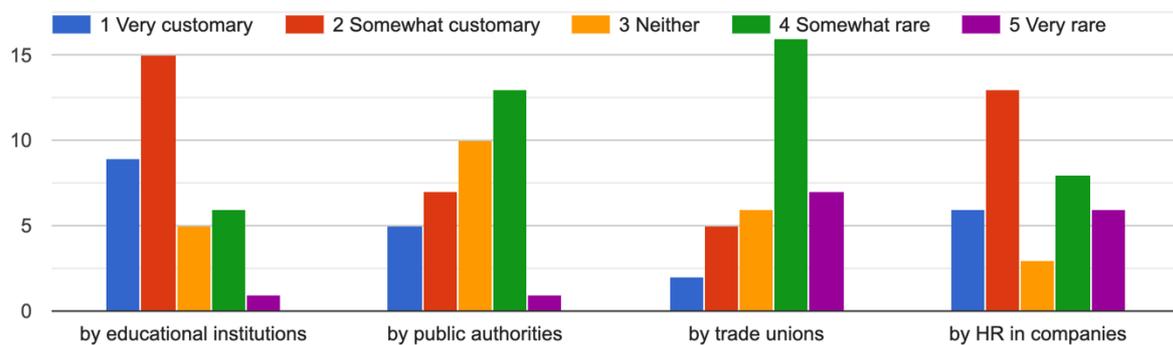
Category:
36 responses



El 44,4% declaró que la orientación profesional no se proporciona a un nivel adecuado, y más del 50% dice que no se proporciona en el momento adecuado cuando se necesita. Las razones son principalmente la falta de profesionales, programas e información disponible de forma gratuita. Muchos encuestados mencionan que la calidad y el nivel de orientación profesional recibida dependen en gran medida de la institución a la que acuden los alumnos, lo que significa que no es coherente o no está al mismo nivel. Algunos mencionan que debe proporcionarse desde la escuela, algunos mencionan que la edad de inicio debe ser la adolescencia, y los comentarios generales mencionan que debe comenzar lo antes posible.

El siguiente gráfico muestra cómo las instituciones educativas y los RRHH de las empresas privadas son las vías más comunes para acceder a la orientación profesional, según el contexto de los encuestados. A continuación se sitúan las administraciones públicas y los sindicatos, respectivamente, que representan tipos de instituciones menos conocidas que prestan este tipo de servicios.

5. How familiar are the following career guidance offerings in your own context or culture?



En cuanto a la pregunta de qué instituciones deberían ser responsables de proporcionar servicios de orientación profesional, la mayoría de las respuestas incluyen organismos públicos, como servicios de empleo e instituciones de formación. Sin embargo, se mencionaron otras instituciones: escuelas, centros de FP e instituciones educativas en general; y empresas privadas a través de su departamento de RRHH.

A la pregunta de en qué situación debería ofrecerse orientación profesional, casi todos los encuestados respondieron que debería ser a lo largo de toda la vida: en la escuela, la universidad, los centros de FP, las agencias de empleo o en sus puestos de trabajo.

También se mencionaron momentos concretos de la vida: los que están en el momento de decidir su trayectoria académica o profesional, los que buscan un cambio de carrera, o cuando la tasa de desempleo es alta entre los jóvenes.

Los cambios sociales mencionados como factores que afectan a la orientación profesional incluyen las crisis económicas, el desempleo y los cambios rápidos; la escasez de trabajadores en sectores específicos; los cambios de actitud hacia el equilibrio entre la vida laboral y personal y las modalidades de trabajo flexibles; la potenciación del aprendizaje permanente como respuesta a la evolución del mercado laboral; la creciente importancia de las competencias digitales.

Algunos de los encuestados entienden el concepto de orientación ecológica como los nuevos empleos y competencias ecológicas, mientras que otros no comprenden del todo el vínculo directo entre la orientación profesional y el desarrollo sostenible, o piensan que este vínculo sigue siendo inexistente.

Sobre los otros temas de la orientación profesional que hay que desarrollar, la gente mencionó la necesidad de un sistema integrado y no un servicio puntual que no conecte las diferentes fases de una trayectoria profesional. También se mencionan otros temas diversos:

Accesibilidad: No todas las personas tienen el mismo acceso a los servicios de orientación profesional, lo que puede dar lugar a disparidades en las oportunidades profesionales.

Sensibilidad cultural: Los servicios de orientación profesional deben ser culturalmente sensibles para garantizar que sean inclusivos y relevantes para todas las personas.

Uso de la tecnología: La tecnología puede utilizarse para ampliar el acceso a los servicios de orientación profesional y mejorar su eficacia, pero se necesita más investigación para determinar las mejores formas de hacerlo.

Integración con la educación: La orientación profesional debe integrarse con la educación para garantizar que los estudiantes estén preparados para el mercado laboral y puedan tomar decisiones informadas sobre sus trayectorias profesionales.

Aprendizaje permanente: La orientación profesional debe estar diseñada para apoyar a las personas a lo largo de toda su vida, ya que las carreras y la mano de obra cambian continuamente.

Inclusividad: La orientación profesional debe ser inclusiva y accesible para todas las personas, incluidos los discapacitados, las personas de diferentes entornos socioeconómicos y los estudiantes no tradicionales.

Énfasis en las habilidades interpersonales: La orientación profesional debe hacer hincapié en el desarrollo de habilidades interpersonales como la resolución de problemas, la comunicación, el pensamiento crítico y la creatividad, que son importantes para el éxito en la fuerza laboral del siglo XXI.

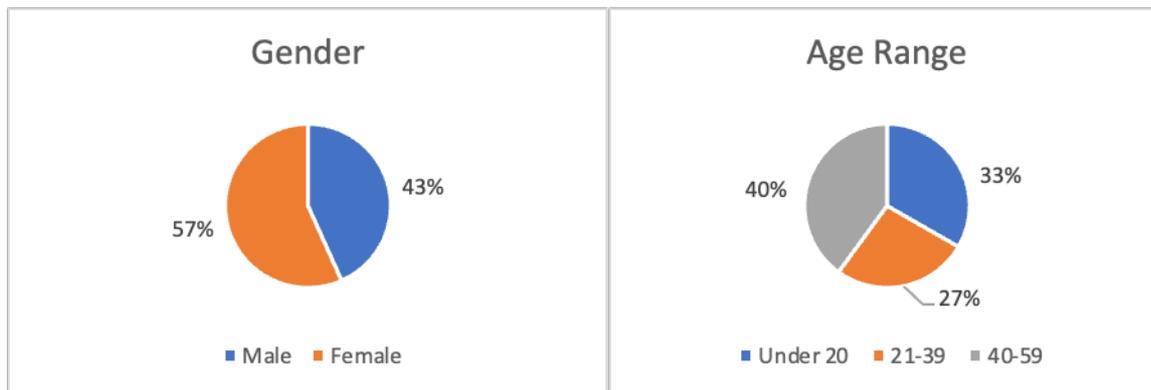
Énfasis en la sostenibilidad: La orientación profesional también debe promover las carreras en industrias sostenibles y dotar a las personas de las habilidades necesarias para seguir las.

Idem Cré'Actions – Francia

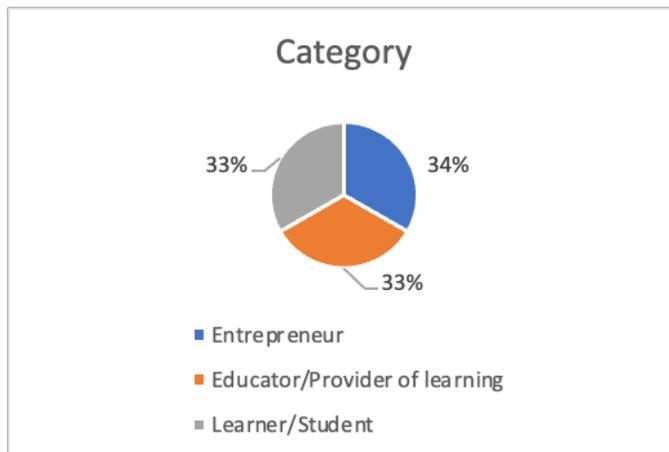
Idem Cré'Actions recogió 30 respuestas en total, con los siguientes perfiles:

10 personas menores de 20 años; 8 personas entre 21 y 39 años; 12 personas mayores de 40 años.

17 mujeres y 13 hombres.



10 personas correspondientes a cada una de las tres categorías: estudiante / aprendiz, educador / proveedor de aprendizaje y empresario.



La mayoría de ellos afirmaron que la orientación profesional no se proporciona a un nivel adecuado, y existe la percepción común de que esto se debe a la falta de personal y a la escasa cualificación del mismo.

Unos pocos encuestados mencionaron que la orientación profesional está disponible en el momento adecuado cuando se necesita, debido a la labor de organismos públicos, como Pôle Emploi. Sin embargo, la mayoría sigue mencionando la falta de personal como razón para no disponer de servicios de orientación profesional.

En cuanto al nivel de familiaridad con el servicio de orientación profesional proporcionado por diferentes tipos de instituciones, se dice que la mitad de los encuestados están familiarizados con el servicio proporcionado por las instituciones educativas.

A la pregunta de qué instituciones deberían ser responsables de proporcionar servicios de orientación profesional, la mayoría menciona Pole Emploi, las agencias públicas de empleo o el gobierno en general. Otros pocos mencionan las universidades, las escuelas y las empresas privadas.

Cuando se les pregunta en qué situación debería ofrecerse la orientación profesional, los encuestados mencionan sobre todo a los solicitantes de empleo/desempleados y a los jóvenes.

Los cambios sociales mencionados como factores que afectan a la orientación profesional incluyen la necesidad de ofrecer servicios de orientación profesional en línea y el hecho de que los rápidos cambios exigen personas cualificadas y profesionales con sólidas capacidades de gestión de la carrera profesional.

Algunos de los encuestados entienden el concepto de orientación ecológica o verde, como una oportunidad para la creación de puestos de trabajo que antes no existían, la creciente demanda de trabajo a distancia y nuevas competencias adaptadas al mercado ecológico.

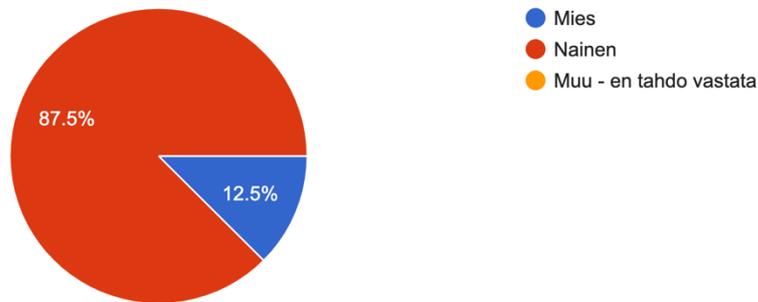
En cuanto a los demás aspectos de la orientación profesional que deben desarrollarse, los encuestados mencionaron la necesidad de una información centralizada sobre la orientación profesional, la formación para los nuevos tipos de empleo y el apoyo específico a los inmigrantes, que quedan al margen de este proceso.

La Universidad de Turku recopiló 32 respuestas en total, con los siguientes perfiles:

87,5% mujeres y 12,5% hombres; 56,3% tienen entre 40 y 59 años, 34,4% entre 21 y 39 años; 9,4% son mayores de 60 años; El 90% de ellos son profesores o monitores, y solo uno de los encuestados es estudiante, y dos son empresarios.

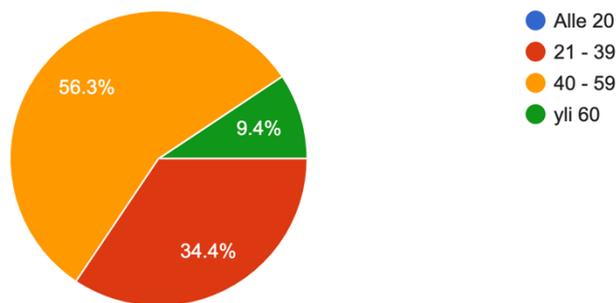
Sukupuoli:

32 responses



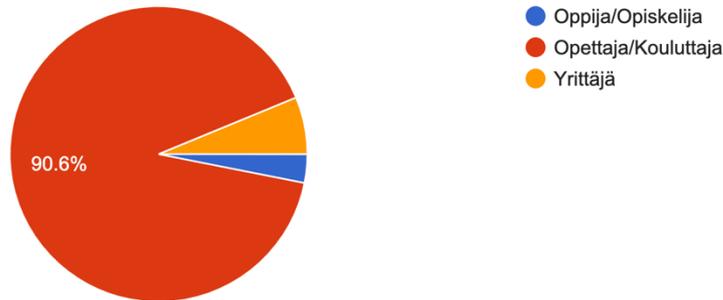
Ikä:

32 responses



Ryhmä:

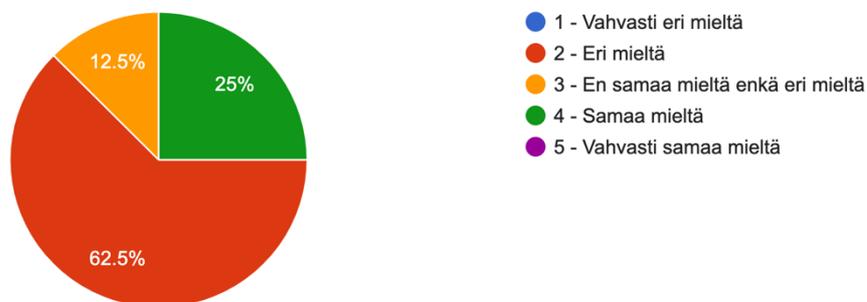
32 responses



El 62,5% no está de acuerdo con la afirmación de que una carrera se proporciona a un nivel adecuado, mientras que el 25% está de acuerdo con la afirmación. Las razones mencionadas son diversas y, por lo tanto, difíciles de clasificar, pero las personas en desacuerdo con la declaración subrayan que el nivel de disponibilidad y la calidad de la orientación profesional varían mucho, y también depende de si se trata de un servicio público o privado. Se menciona que las universidades finlandesas ofrecen orientación profesional pero con recursos limitados. Aquellos que están de acuerdo con la afirmación, mencionan que todos los que buscan orientación e información podrán encontrarla, ya sea en la universidad o en sus trabajos o sindicatos.

1. Ota kantaa väittämään "Uraohjausta on saatavilla riittävästi"

32 responses

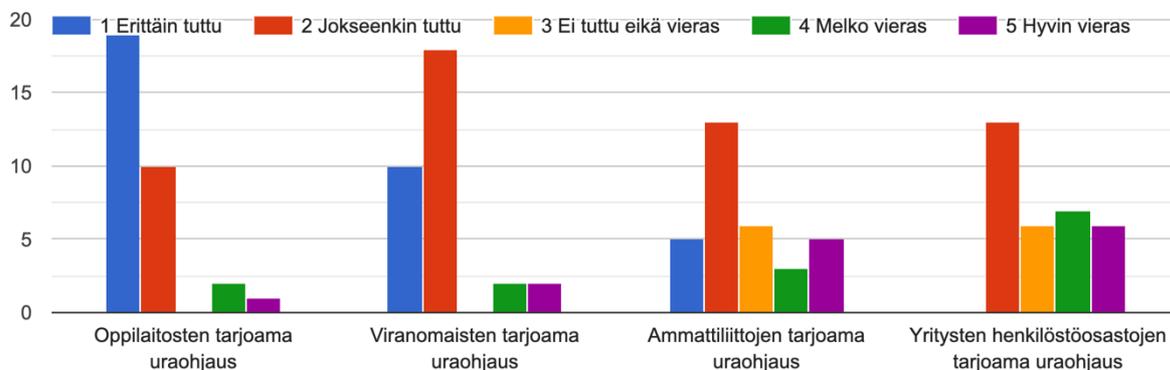


El 47% no está de acuerdo en que la orientación profesional esté disponible en el momento adecuado cuando es necesaria, mientras que el 25% está de acuerdo con la afirmación. Los que no están de acuerdo mencionan la falta de recursos así como que la orientación profesional no está suficientemente disponible como medida preventiva contra el desempleo.

Los que están de acuerdo con la afirmación sostienen que si uno mismo sabe buscar orientación profesional cuando llega el "momento adecuado", sin duda puede encontrarla a través de las instituciones educativas y los servicios de empleo, y mencionan que no hay largas colas para quienes buscan el servicio. Subrayan que la orientación profesional está disponible en los momentos importantes de la vida: durante la escuela y la universidad, y en los periodos de desempleo.

Los encuestados están muy familiarizados con los servicios de orientación profesional que ofrecen las instituciones educativas, seguidas de las autoridades. Los sindicatos y las empresas privadas son menos conocidos por ellos, como muestra el gráfico siguiente:

5. Kuinka tuttuja seuraavat uraohjauksen muodot ovat sinulle toimintaympäristössäsi?



En cuanto a la pregunta sobre qué instituciones deberían ser responsables de proporcionar servicios de orientación profesional, muchas personas respondieron que todos los tipos de instituciones mencionadas en las preguntas anteriores son importantes como proveedores de orientación profesional. Muchos enfatizan la importancia de las instituciones educativas, las autoridades públicas y las empresas privadas.

Los encuestados, cuando se les preguntó en qué situación se debe ofrecer orientación profesional, varias personas mencionaron momentos de transición de la vida y el punto de tomar una decisión; Pero también un encuestado respondió cada 5 años, y otra persona mencionó cada vez que la persona está lista para recibirlo.

Los cambios sociales mencionados como factores que afectan la orientación profesional incluyen el período posterior a la pandemia, la digitalización, los mayores flujos migratorios, los cambios en el mundo y la política internacional, etc.

Además, se dice que las políticas de financiación del gobierno afectan el número de empleos en el sector público o el atractivo de las empresas en un sector en particular.

Sobre la orientación ecológica y la sostenibilidad, muchas personas mencionan la creciente importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal y una forma sostenible de construir una carrera. Casi no se menciona el aspecto verde de la sostenibilidad.

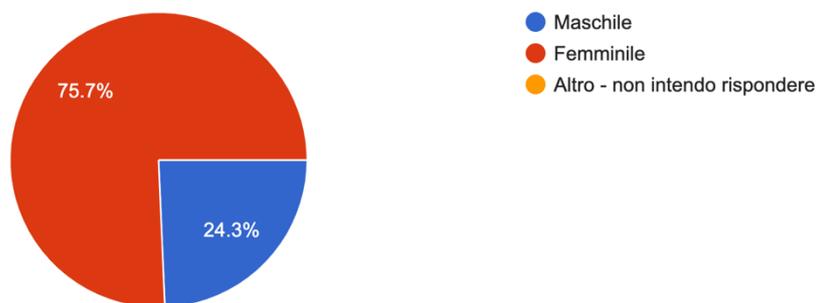
En cuanto a las otras cuestiones de orientación profesional que deben desarrollarse, las personas mencionaron la necesidad de desarrollar la cooperación entre los actores y los servicios; la necesidad de ofrecer servicios en diferentes idiomas para ayudar a los migrantes, y una visión más holística sobre la orientación profesional, no solo la búsqueda de empleo.

ASNOR recogió 37 respuestas en total, con los siguientes perfiles:

75,7% son mujeres y 24,3% son hombres; La gran mayoría tienen entre 40 y 59 años y son educadores.

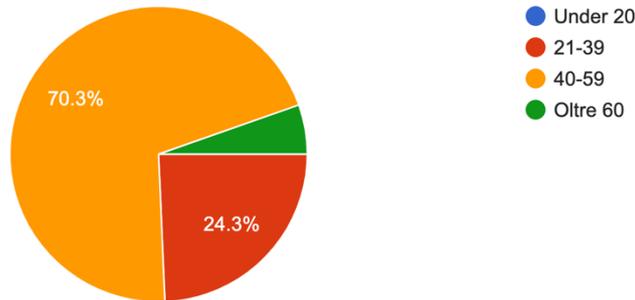
Genere:

37 responses



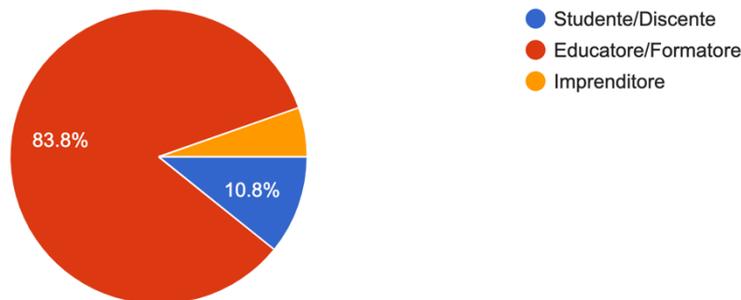
Età

37 responses



Categoria:

37 responses



Casi el 90% de ellos no está de acuerdo en que la orientación profesional esté disponible cuando se necesita. Las razones mencionadas son la falta de información de calidad y el hecho de que las universidades se concentran en este asunto. Muchos mencionan también el escaso número de guías, en comparación con la demanda.

Indican que los centros de empleo son menos relevantes para la búsqueda activa de empleo que otros métodos, como la red y los contactos, y la búsqueda de empleo independiente. Las personas a menudo no saben dónde buscar ayuda, y también se atribuye a la idea general de orientación profesional.

Casi el 90% considera que la orientación profesional no está disponible cuando se necesita, y las respuestas reflejan la opinión de que no hay suficiente apoyo institucional cuando alguien busca trabajo. La falta de información sobre los recursos disponibles se menciona como la razón por la que la gente no puede acceder al servicio, mientras que otros mencionan el tiempo de espera y la falta de promoción de la orientación profesional en las instituciones educativas.

En términos generales, ninguna institución fue señalada como muy habitual para ser considerada la principal fuente de orientación profesional. Sin embargo, las instituciones educativas son las más conocidas por ofrecer este servicio.

En cuanto a la pregunta de qué institución debería encargarse de ofrecer orientación profesional, en varias respuestas se mencionan las instituciones educativas, las agencias de empleo y las instituciones públicas en general.

A la pregunta de en qué situaciones debería ofrecerse orientación profesional, los encuestados respondieron que en los casos de finalización de los estudios o de abandono de un trabajo; en momentos de dificultad para elegir el camino; siempre que alguien quiera especializarse en un campo o cambiar de carrera, desempleo, etc.

Los cambios sociales mencionados como factores que afectan a la orientación profesional incluyen el aumento del uso de la IA y las nuevas tecnologías, los rápidos cambios en el mercado laboral y la crisis creada por la pandemia. Todos estos cambios también han modificado el perfil de los trabajadores de hoy en día. Se requieren nuevas competencias.

En cuanto a la orientación ecológica, aunque muchos no ven la conexión, otros mencionaron la necesidad de estar informados sobre las nuevas tendencias en materia de sostenibilidad medioambiental, la creación de empleos ecológicos y el desarrollo de una mentalidad y unas competencias ecológicas, lo que también es un deber de los centros educativos.

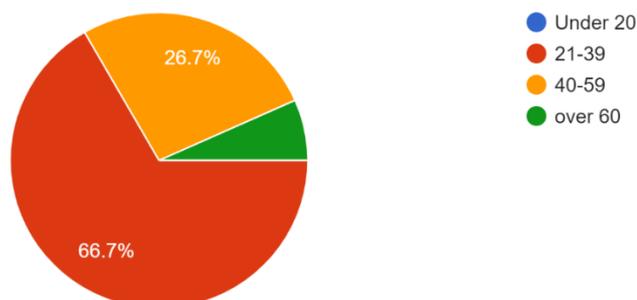
En cuanto a los otros temas de orientación profesional que deben desarrollarse, la gente mencionó que sería ideal reformar los sistemas de orientación profesional, una mejor colaboración entre el sector privado y el público, y una orientación estructurada y continua desde la escuela hasta la vida adulta.

Otros mencionaron temas a tratar por la orientación profesional como el aprendizaje permanente, el desarrollo de habilidades, el apoyo psicológico en relación con la autoestima y la incertidumbre, el desarrollo personal, etc.

Psychmed Analytics – Irlanda

Psychmed Analytics recogió 30 respuestas en total, con los siguientes perfiles:

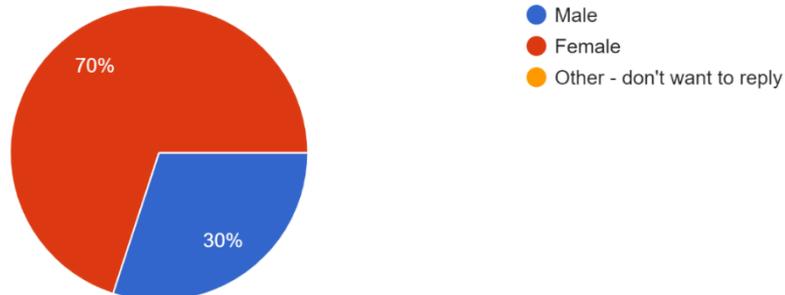
Age range:
30 responses



20 personas con un rango de edad de 21-39 años; 8 personas con un rango de edad de 40-59; 2 personas mayores de 60 años.

Gender:

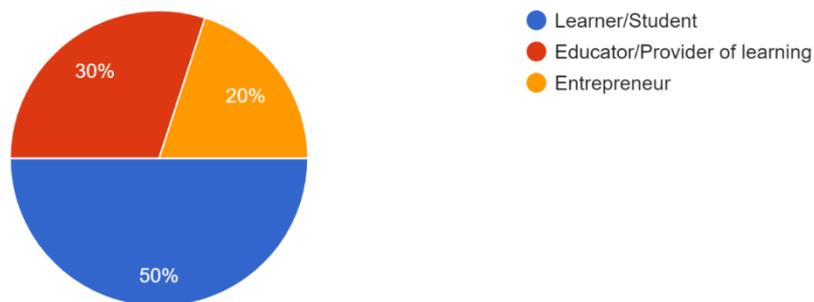
30 responses



21 mujeres y 9 hombres.

Category:

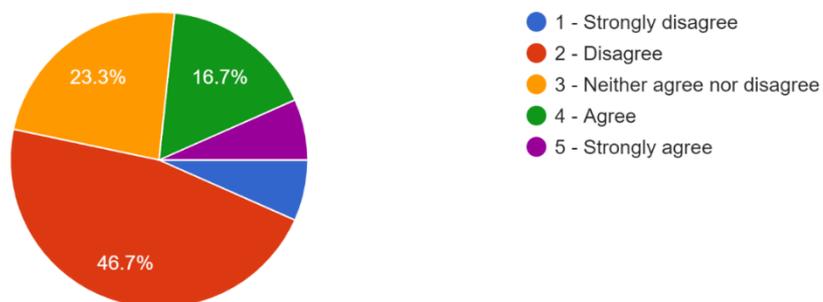
30 responses



15 estudiantes, 9 educadores/proveedores de formación, y 6 empresarios.

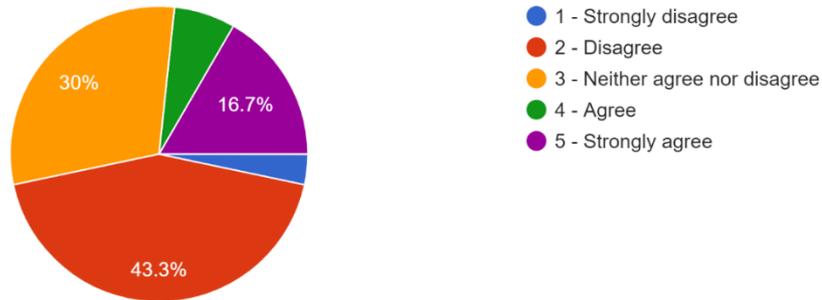
1. In your opinion, career guidance is available at an adequate level

30 responses



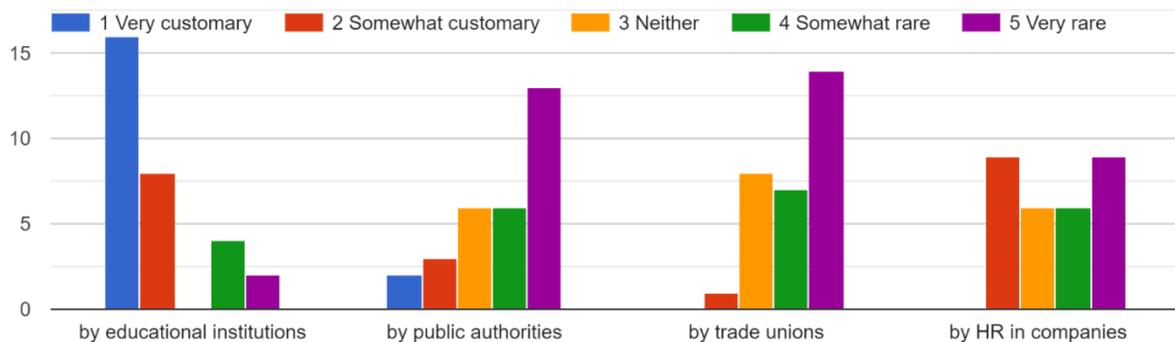
3. In your opinion, career guidance is available at the right time when needed

30 responses



El 46,7% declara que la orientación profesional no se proporciona a un nivel adecuado y el 43,3% afirma que no se proporciona en el momento adecuado cuando se necesita. Las razones son principalmente que la orientación profesional se centra sólo en las personas que terminan sus estudios o que está disponible en una fase posterior de la carrera profesional y sin embargo, se necesita antes.

5. How familiar are the following career guidance offerings in your own context or culture?



Este gráfico muestra cómo las instituciones educativas y los RRHH de las empresas privadas son las vías más comunes para acceder a la orientación profesional, según los encuestados. Los sindicatos y las autoridades públicas vienen a continuación, respectivamente, representando tipos de instituciones menos conocidas que prestan este tipo de servicio

En cuanto a la pregunta sobre qué instituciones deberían ser responsables de ofrecer servicios de orientación profesional, los encuestados se centraron en las instituciones locales y públicas, especialmente el gobierno y las instituciones educativas.

Además, cuando se les preguntó en qué situación debería ofrecerse la orientación profesional, la mayoría de ellos respondieron que debería ofrecerse durante el proceso educativo de las personas, más concretamente, en torno al nivel secundario, pero también, en cualquier situación adecuada para ello cuando sea necesario.

Los cambios sociales son considerados por algunos de los encuestados como una razón para el desarrollo de la adaptabilidad de las personas, ya que les exigen un cambio de métodos y herramientas utilizados en las diferentes habilidades que necesitan aprender para sus carreras, dando algunos encuestados énfasis a las nuevas tecnologías.

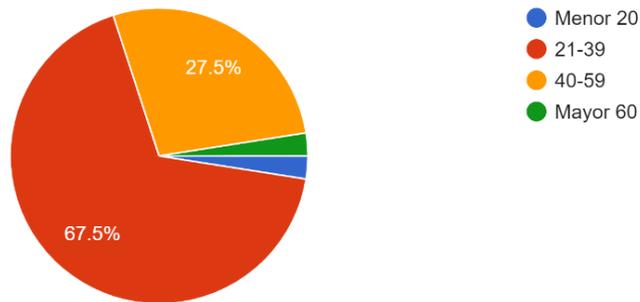
La mayoría de los encuestados piensa que no existe una relación directa entre los conceptos de orientación profesional y desarrollo sostenible. Sin embargo, para algunos de ellos, el desarrollo sostenible es cada vez más relevante debido a la creciente demanda de empleos verdes.

En cuanto a otros aspectos de la orientación profesional que deben desarrollarse, los encuestados mencionaron temas como la previsión de las competencias necesarias en el futuro; una mayor orientación profesional a lo largo de la vida de las personas, no sólo cuando es extremadamente necesaria; más inclusión e igualdad; entre otros.

La Agencia de Empleo de Madrid recogió 40 respuestas en total, con los siguientes perfiles:

Rango de Edad

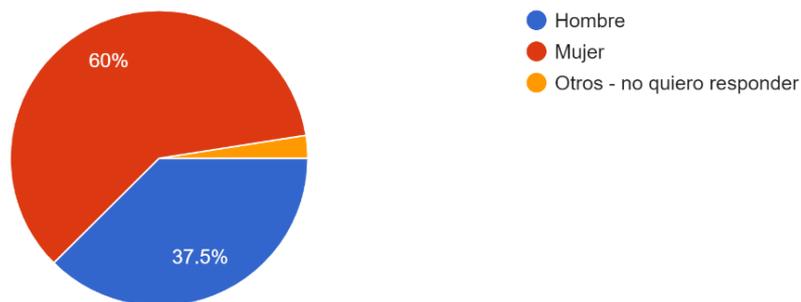
40 responses



1 persona menor de 20 años; 27 personas en el rango de edad 21-39 años; 11 personas en el rango de edad 40-59; 1 persona mayor de 60 años.

Género

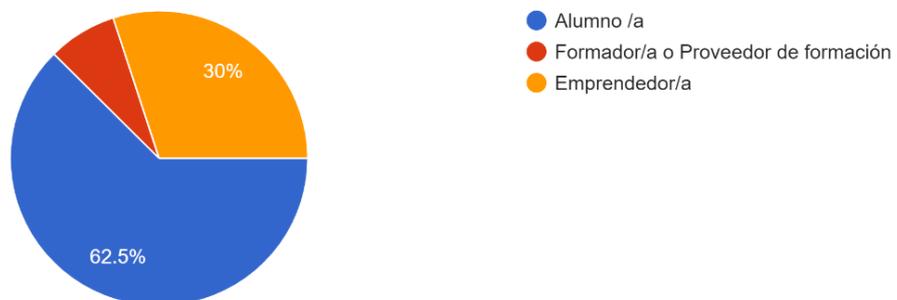
40 responses



24 personas se declararon mujeres, 15 hombres y 1 persona eligió otro/decidió no responder

Categoría

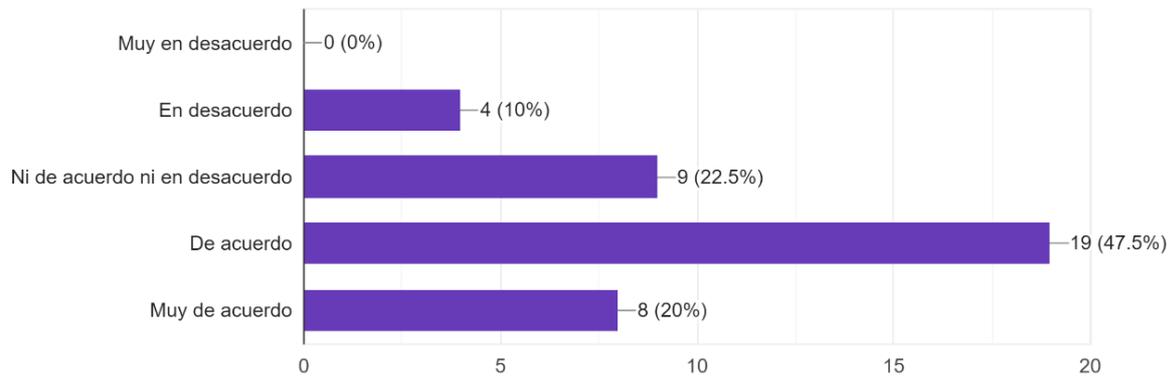
40 responses



25 personas estudiantes, 12 personas empresarios y 3 personas educadores / proveedores de formación.

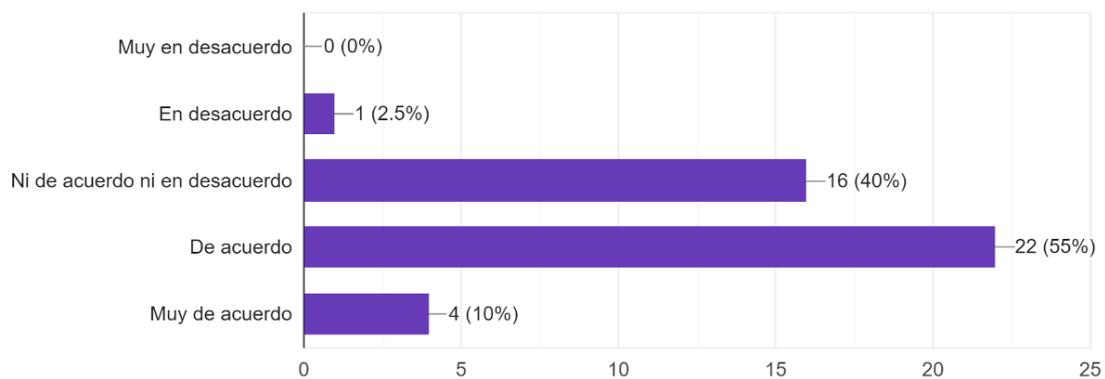
1. En su opinión, los servicios de orientación profesional son adecuados a las necesidades de los usuarios/as

40 respuestas



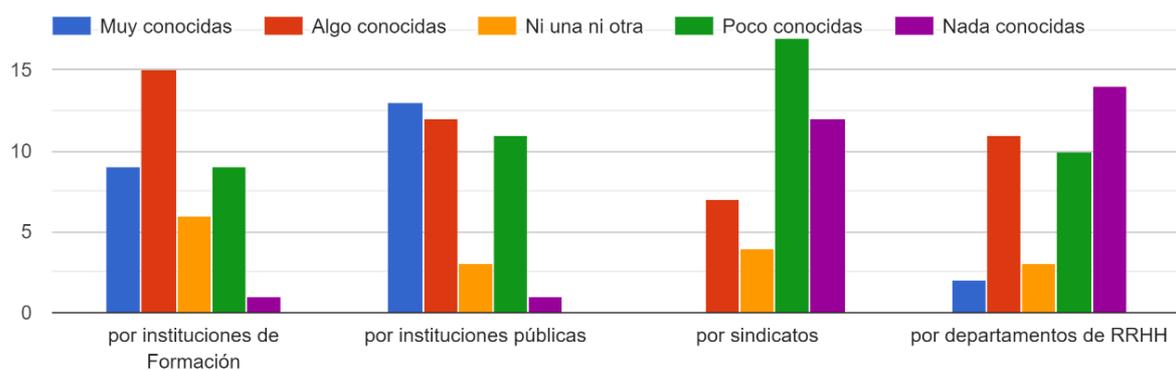
3. En su opinión, la orientación profesional está disponible en el momento en que se necesita

40 respuestas



El 47,5% + 20% declaran que los servicios de orientación profesional son adecuados según las necesidades de los usuarios, y más del 50% dicen que se proporciona en el momento adecuado cuando se necesita, añadiendo como explicación que las personas encargadas de orientar eran comprensivas y serviciales la mayoría de las veces.

5. ¿Cómo de conocidas le son las siguientes ofertas de orientación profesional?



Este gráfico muestra cómo las instituciones educativas y las autoridades públicas son las vías más comunes de acceso a la orientación profesional, según los encuestados. A continuación, se sitúan los sindicatos y los RRHH de las empresas privadas, que representan tipos de instituciones menos conocidas que prestan este tipo de servicios.

En cuanto a la pregunta sobre qué instituciones deberían encargarse de prestar servicios de orientación profesional, los encuestados se centraron en sus instituciones locales y públicas.

Además, cuando se les preguntó sobre en qué situación debería ofrecerse la orientación profesional, la mayoría de ellos respondieron que en cualquier situación adecuada debería ofrecerse, especialmente después de terminar los estudios y en situaciones de desempleo.

Los cambios sociales son considerados por los encuestados como un foco principal de incertidumbre, donde todos los acontecimientos recientes han provocado que las personas necesiten adaptarse mejor a los nuevos entornos, haciendo a la sociedad más vulnerable.

La mayoría de los encuestados piensa que existe un vínculo entre la orientación profesional y el desarrollo sostenible. Aún así, algunos de ellos no ven necesariamente una relación directa entre estos dos conceptos.

En cuanto a las otras cuestiones de la orientación profesional que deben desarrollarse, la gente mencionó algunos temas como la formación gratuita y de calidad; más personalización y apoyo; más materiales, instalaciones y conferencias adaptadas a sus necesidades; entre otros.

CONCLUSIONES

Este documento ha recopilado una valiosa información que servirá como principal fuente de información para los próximos resultados del Proyecto IEUCG, que incluyen un manual y un curso de formación.

Mientras que el primer capítulo nos ofrece una visión general de los diferentes sistemas y políticas adoptados actualmente en toda Europa, el segundo aporta una perspectiva más práctica de casos que pueden contribuir positivamente al progreso de nuevos métodos de orientación profesional, y es muy valioso a la hora de diseñar nuevos programas al día con las demandas de las nuevas generaciones en el mercado laboral, y los recientes cambios post-Covid 19.

Es notoria la contribución de las agencias gubernamentales, universidades/centros de formación e incluso ONGs en la innovación para la orientación profesional. La última parte aporta la perspectiva de diferentes personas sobre el tema de la orientación profesional y refleja la opinión muy personal de cada alumno/formador que nos respondió. En esta parte, incluso al analizar diferentes países, podemos ver un patrón en varias opiniones y comentarios:

-la orientación profesional debería seguir el ritmo de los rápidos cambios de la sociedad y del mercado laboral.

-debería haber más información centralizada y accesible para aquellos que la necesitan.

-las entidades públicas y privadas deberían colaborar y proporcionar una orientación permanente.

-la orientación profesional es importante sobre todo en momentos de transición y cambio de trayectoria: fin de estudios, fin de contrato laboral, cambio de carrera, y otros.

A partir de los datos recogidos, el consorcio de este proyecto podrá avanzar hacia la obtención de resultados, lo que sin duda constituirá una contribución relevante en los sectores del empleo y de la educación (formal y no formal).



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Este proyecto está financiado por la Comisión Europea.

Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión/Agencias Nacionales no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.



El "Informe: Orientación profesional en Europa" ha sido desarrollado bajo Erasmus+ KA220-VET Project "Innovative European Career Guidance" (Proyecto no. 2021-1-IT01-KA220-vet-000035649) y está licenciado bajo Creative Commons.

[Licencia Internacional Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



**Innovative
European
Career
Guidance**

contacto

www.ieucg.eu

Autores: Personal del proyecto Orientación profesional europea innovadora

Editor: Consorcio Europeo de Orientación Profesional Innovadora

Publicación gratuita, **abril 2023**