



UNA NUEVA VISIÓN DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS ORIENTADORES PROFESIONALES

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

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

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

RECUADRO 1. DESARROLLO DE CONOCIMIENTOS SOBRE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

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

En la actualidad, el [Inventario en línea de sistemas y prácticas de orientación permanente](#) del Cedefop, presentado en 2020, ofrece información transnacional sobre sistemas, políticas y prácticas de orien-

tación. También ofrece secciones temáticas sobre garantía de la calidad, cualificaciones y formación de los profesionales, acceso de los usuarios, coordinación entre servicios y cooperación con las partes interesadas, uso de las TIC, orientación para grupos y entornos específicos, e indicadores de inclusión social.

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

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

¿QUÉ CAPACIDADES TIENEN LOS ORIENTADORES PROFESIONALES?

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

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

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

que los perfiles profesionales y las cualificaciones de los orientadores profesionales. Muchos de ellos tienen un título de enseñanza superior en ciencias del comportamiento, de la educación o sociales, también en económicas, a menudo combinado con formación especializada en orientación profesional antes o durante el empleo. La diversidad de vías de acceso a la profesión refleja los múltiples entornos en los que se imparte la orientación y las múltiples tareas y competencias requeridas por los profesionales.

Sin embargo, la evolución dinámica tras la pandemia pone de relieve la necesidad de los países europeos de redefinir y, en cierta medida, integrar los perfiles profesionales de los orientadores y ofrecerles opciones de perfeccionamiento y reciclaje profesional.

En función del marco de prestación del servicio, el contexto del país y los grupos destinatarios, la cartera de competencias de un orientador actual incluirá, por lo general:

- conocimientos profundos y actualizados del ámbito de trabajo. Esto abarca el conocimiento de las teorías profesionales y un buen nivel de competencias digitales para utilizar bases de datos con información pertinente, en particular las ocupaciones emergentes y las ocupaciones sometidas a transformación digital;
- dominio de las últimas técnicas de orientación, también en entornos remotos y mediante enfoques combinados con intervención humana, metodologías de colaboración y planificación conjunta de la carrera profesional en sesiones grupales;

CONTEXTO POLÍTICO EUROPEO



© Shutterstock

Ya en 2008, una Resolución del Consejo invitaba a todos los Estados miembros de la UE a integrar mejor la orientación permanente en sus estrategias de aprendizaje permanente al garantizar el acceso universal y una cultura común basada en la calidad entre los diversos servicios responsables a escala local, regional y nacional.

La Agenda de Capacidades Europea de 2020 recuerda a los gobiernos la necesidad de garantizar que todas las personas puedan acceder a servicios de apoyo de alta calidad, como la orientación profesional, mientras que el **pilar europeo de derechos sociales** consagra el derecho de las personas a trabajar y al aprendizaje permanente y la **Recomendación del Consejo relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil de 2020** se refiere a la orientación y la evaluación de las capacidades. Se reconoce plenamente la importancia de unos sistemas de orientación abiertos e inclusivos.

Un número impresionante de nuevas políticas, prioridades e iniciativas de la UE marcan la década de 2020 como la «**década digital**», dedicada a adaptar a la población activa europea a la era digital. Entre ellas figuran: el **Plan de Acción de Educación Digital actualizado**, la **Ley de Servicios Digitales**, la **Coalición por las Capacidades y los Empleos Digitales** ⁽³⁾, la **Iniciativa Europa Digital** y la **plataforma de capacidades y empleos digitales**, que ofrece herramientas y recursos de ayuda en línea para quienes buscan oportunidades profesionales digitales. La nueva **plataforma multiusos Europass** también se adapta a este panorama emergente. Por último, el **Pacto por las Capacidades** y la Carta conexas invitan a los agentes públicos, privados y de la sociedad civil a colaborar y apoyar todas estas iniciativas interrelacionadas.

La **ecologización de la economía** también afecta a la formación de los orientadores profesionales. Algunos servicios públicos de empleo ya han incluido en sus estrategias la transición hacia mercados laborales más ecológicos, al organizar actividades de sensibilización para preparar a su personal para los cambios de empleo previstos y los aumentos en la creación y destrucción de empleo ⁽⁴⁾.

⁽³⁾ Se abordan las competencias digitales de cuatro grupos de la población activa, en particular las acciones sobre asesoramiento y orientación profesional.

⁽⁴⁾ Véase el estudio de 2021 de la Red de Servicios Públicos de Empleo sobre la ecologización del mercado laboral.

- habilidades de comunicación oral y escrita avanzadas y orientadas al cliente, en particular el conocimiento de la «netiqueta» de las redes sociales, para responder a las necesidades profesionales y personales de las personas en diferentes entornos de orientación;
- conocimiento de los métodos de evaluación y análisis, con el fin de determinar las necesidades de los clientes y derivarlos a servicios para validar el aprendizaje previo con arreglo a normas válidas;
- capacidad para trabajar estratégicamente en un conjunto de servicios comunitarios cooperativos, en particular los servicios de información ⁽⁵⁾;
- un alto nivel de habilidades psicológicas, sociales y emocionales, como discernir cuándo las personas tienen necesidades especiales o se enfrentan a otras barreras al aprendizaje y al progreso profesional, y la capacidad de cumplir prácticas éticas de acuerdo con las normas profesionales.

DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS ORIENTADORES

Aunque la profesionalización de la orientación profesional mediante la educación y formación iniciales de los profesionales sigue siendo una prioridad, el desarrollo profesional permanente, la formación en el lugar de trabajo o en el servicio, así como el aprendizaje entre iguales, son igualmente importantes. Los proveedores de servicios, como los asesores de empleo de los servicios públicos de empleo, deben actualizar periódicamente sus conocimientos y capacidades para garantizar unos servicios de orientación de alta calidad, personalizados y basados en datos. Sin embargo, los crecientes llamamientos a invertir más en las competencias de los orientadores profesionales siguen contrastando en muchos países con la falta de pruebas de su desarrollo profesional permanente y sistemático.

Sin embargo, se advierten signos de cambio. Los datos internacionales de 2019 indicaron un aumento de la actividad nacional y local para mejorar la calidad de los servicios de orientación, con especial atención a la formación y la cualificación de los profesionales. Para fomentar su profesionalización, muchos países han definido normas profesionales y requisitos de formación, armonizándolos con diversos sistemas de referencia, como el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC).

ESTABLECIMIENTO DE NORMAS DE CUALIFICACIÓN

Las normas relativas a las cualificaciones de los

⁽⁵⁾ Véase la [nota informativa de 2019 del Cedefop sobre la innovación digital que respalda las carreras profesionales](#).

orientadores profesionales pueden establecerse de diferentes maneras, siendo una de ellas la legislación. Un total de diecisiete países europeos han aprobado leyes pertinentes, pero estas siguen siendo imprecisas. Solo unos pocos países, como Finlandia, Islandia e Irlanda, han definido claramente en su legislación los niveles de cualificación de y el desarrollo profesional de los profesionales ⁽⁶⁾.

Dinamarca, Grecia y Francia definen las cualificaciones y normas de formación a través de decretos y directrices. Irlanda ha desarrollado un marco normativo por el que se establecen los criterios que deben cumplir los proveedores de formación inicial en asesoramiento ⁽⁷⁾ a la hora de preparar a los graduados para el trabajo de orientación, tanto con los jóvenes como con los adultos bajo la responsabilidad del **Ministerio de Educación** nacional.

Algunos países han reforzado la situación profesional de los orientadores profesionales mediante la integración de definiciones de normas de calidad en sus estrategias de formación regionales o locales. En Austria, la calidad de la formación pertinente se garantiza por medio de la certificación de los proveedores. En Bélgica, los centros de orientación de la *Cité des Métiers* deben garantizar una política de profesionalización y un plan de desarrollo profesional anual para todos los empleados.

En otros países, los colegios profesionales participan en la elaboración de normas de calidad obligatorias o voluntarias para la orientación y la formación de los orientadores profesionales. En Hungría, la profesionalización del personal se integra en las normas de calidad nacionales más amplias para la orientación. El **concepto voluntario de calidad para la orientación** de Alemania consta de un perfil de competencias y un marco para el desarrollo de la calidad en los organismos públicos y privados.

Otras formas de reconocer las competencias relacionadas con el trabajo de los orientadores profesionales abarcan su validación con arreglo a las normas que sustentan el sistema de cualificaciones profesionales, como en Estonia, o mediante distintivos abiertos en Italia.

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

⁽⁶⁾ Véase [European Commission study on Lifelong guidance policy and practice](#), Barnes et al., 2020.

⁽⁷⁾ «Guidance counselling» es un término utilizado en Irlanda para distinguirlo de otros tipos de asesoramiento.

RECUADRO 2. ORIENTACIÓN, UN FACILITADOR DE CUENTAS DE APRENDIZAJE INDIVIDUALES

En 2021, la Comisión Europea intensificó los trabajos encaminados a la elaboración de una Recomendación sobre **cuentas de aprendizaje individuales**, concebida como una de las prioridades clave de la nueva Agenda de Capacidades Europea. La orientación y la validación profesionales pueden ser elementos facilitadores esenciales de la iniciativa de cuentas de aprendizaje individuales, especialmente para llegar a los adultos que más se beneficiarían del perfeccionamiento y el reciclaje profesionales. Sin orientadores profesionales competentes, no será posible que los adultos aprovechen eficazmente estas oportunidades.

Con el fin de apoyar a la Comisión, el Cedefop desarrollará un marco centrado en políticas para las cuentas de aprendizaje individuales y explorará el potencial de las políticas y los sistemas integrados.

SUPERACIÓN DE LA FRAGMENTACIÓN PARA LA PRESTACIÓN CONTINUA DE SERVICIOS

De manera similar al panorama fragmentado del desarrollo profesional de los orientadores profesionales ⁽⁸⁾, la prestación de orientación profesional también se extiende por numerosos servicios y entornos. El aspecto positivo de esto es una prestación flexible, sensible al contexto y adaptable a las necesidades de los grupos destinatarios y de la comunidad. El aspecto negativo, sin embargo, es que esta división puede obstaculizar los acuerdos políticos integrados y la prestación continua de servicios, así como la mejora de las políticas regionales exitosas. Esto se agrava cuando los proveedores de diferentes servicios carecen de competencias y recursos estratégicos para coordinar sus ofertas de servicios.

Para los usuarios, una prestación de servicios fragmentada no solo resulta confusa, sino que puede crear barreras de acceso. La competencia entre servicios, ya sea por los clientes o por los recursos financieros, puede obstaculizar la cooperación, en detrimento de los usuarios. Las políticas en materia de educación, formación y empleo deben tener en cuenta el carácter horizontal y transversal de la orientación permanente, basado en asociaciones multiprofesionales y colaboración entre sectores y servicios. Si está bien integrada con otras políticas y servicios pertinentes, la orientación puede responder mejor a las necesidades de los usuarios y del mercado laboral e incluso colmar lagunas sectoriales específicas ⁽⁹⁾.

⁽⁸⁾ Véase el documento conjunto del Cedefop y la ETF sobre EFP en la próxima década.

⁽⁹⁾ Véase también la nota informativa de 2020 del Cedefop «Capacitar a las personas para gestionar el cambio».

Además, las buenas sinergias permiten a los agentes nacionales, regionales y locales desarrollar una visión y una estrategia comunes para la integración eficaz de las tecnologías existentes y emergentes en los servicios de orientación, al tiempo que garantizan que las necesidades de los usuarios impulsen la elección de las modalidades disponibles.

MEJORA DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES DE LOS PROFESIONALES

Ningún debate sobre la profesionalización en un sector de servicios crítico como la orientación profesional puede ignorar el impacto de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC). No solo afectan a muchas ocupaciones y sectores en el mercado laboral, sino que afectan directamente al trabajo diario de los orientadores profesionales mediante la liberación de una serie de nuevos recursos y medios de comunicación ⁽¹⁰⁾.

La transformación digital sigue desarrollándose en el ámbito de la orientación profesional y ya ha alterado profundamente la naturaleza del trabajo de los orientadores profesionales. ¿Qué formación necesitan para integrar (aún más) la tecnología digital en su trabajo diario? ¿Y qué sucede con la calidad en la prestación de servicios, la igualdad de acceso, la privacidad, la imparcialidad y los posibles dilemas éticos?

Hoy en día, los orientados profesionales deben poder utilizar nuevas herramientas en línea para comunicarse con sus clientes; al mismo tiempo, deben ser capaces de encontrar, recuperar, evaluar y gestionar los datos del mercado laboral (estadísticas y macrodatos) e incorporar continuamente estos conocimientos a su trabajo. Sin esta capacidad, corren el riesgo de perder un aspecto esencial de sus servicios al cliente, es decir, la relación especial que siempre han tenido con el mercado laboral.

Aunque los macrodatos, la inteligencia artificial y las herramientas innovadoras, como los chatbots, permiten aplicar enfoques dinámicos, portátiles y flexibles a la promoción profesional y el aprendizaje autónomo, la provisión de una orientación profesional integral y bien fundamentada siempre irá más allá de la máquina y requerirá una intervención humana cualificada. Por eso han aumentado los enfoques combinados. Los orientadores profesionales deben estar mejor preparados para aceptar los cambios positivos que ofrecen las herramientas digitales en

⁽¹⁰⁾ El Cedefop ha elaborado un **Manual de prácticas de TIC para orientación y desarrollo profesional** que ayuda a los responsables de la formulación de políticas a aprovechar el potencial de las TIC, así como una serie de **recursos y herramientas en línea para profesionales y directivos**.

combinación con la interacción humana, según las necesidades del usuario, e incluso para participar en su desarrollo. Se necesitan más datos para extraer conclusiones sobre el impacto de estos avances y la mejor manera de adaptar las tecnologías a los objetivos de la orientación profesional.

Sin embargo, en muchos países, las competencias digitales aún no están generalizadas entre los orientadores profesionales, y se han observado actitudes reticentes hacia las herramientas digitales entre estos profesionales que ven sus tareas sustituidas por herramientas de autoservicio y, cada vez más, también por la inteligencia artificial. Para superar esta situación se requerirá un enorme esfuerzo de formación, nuevas alianzas entre servicios y, sobre todo, una mentalidad de futuro entre todas las partes interesadas y los servicios.

RECUADRO 3. UN PROGRAMA DE FORMACIÓN EN TIC PARA LOS ORIENTADORES PROFESIONALES

El Instituto Finlandés de Investigación Educativa, la Universidad de Malmö, el centro danés de orientación electrónica eVejledning y la Universidad de Islandia diseñaron e impartieron conjuntamente formación en TIC para orientadores profesionales con vistas a mejorar su perfil profesional y permitirles responder con mayor eficacia a las necesidades de los clientes en un entorno digital. Este programa de formación tenía por objeto permitir que los orientadores profesionales ofrecieran información a través de los canales de los medios sociales y abordó las siguientes capacidades:

- el uso eficiente de los contenidos en línea;
- una comunicación escrita versátil y reflexiva;
- el establecimiento y mantenimiento de un diálogo en línea constructivo;
- la creación de una presencia en línea visible y de confianza.

HACIA UNA VISIÓN ESTRATÉGICA COMÚN DE LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN MODERNOS

Ningún proveedor de servicios, grupo profesional u organización puede responder por sí solo a las necesidades rápidamente cambiantes de unos grupos objetivo cada vez más diversos. Esta es la razón por la que cada vez más países han integrado la orientación permanente en sus estrategias de aprendizaje permanente, mediante el refuerzo de las sinergias tanto en el desarrollo de políticas como en la prestación de servicios. Las Conclusiones de la Presidencia de Estonia de la UE de 2017 sobre la orientación permanente toman nota de que la ampliación del acceso a servicios coherentes requiere la coordinación de políticas, asociaciones, la puesta en común de información sobre el mercado de trabajo y la integra-

ción y profesionalización de los servicios.

El Marco de competencias para los orientadores profesionales creado por la Asociación Internacional de Orientación Escolar y Profesional, actualizado en 2018, promueve, además de las áreas de competencia definidas por el Cedefop en 2009, el pensamiento estratégico en los servicios profesionales al fomentar la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los servicios y los socios comunitarios. Invita a los orientadores profesionales a que participen activamente en la redes de partes interesadas locales, a que estén en condiciones de evaluar las necesidades y la prestación de orientación a escala local, y a que aprovechen al máximo los recursos disponibles.

Esta colaboración multidisciplinaria entre los servicios ayuda a todas las partes interesadas de la comunidad —los orientadores profesionales y el personal de los servicios sociales, los proveedores de educación y formación, los responsables políticos, los desarrolladores de sistemas y los organismos privados— a diseñar, armonizar, prestar y evaluar sus servicios de manera coordinada. A su vez, una estrecha cooperación entre todas las partes interesadas puede servir de base para una visión conjunta de un conjunto coherente y sin fisuras de servicios comunitarios, también servicios profesionales innovadores basados en las TIC, y fomentar su mejora continua. Un enfoque sistémico tan sólido de la cooperación en materia de servicios, que aprovecha al máximo las tecnologías digitales, liberará el potencial de unos servicios de orientación permanente proactivos y equitativos.

A medida que las tecnologías digitales abren nuevos horizontes y los países europeos siguen buscando enfoques y soluciones comunes, el desarrollo de las competencias de los orientadores profesionales también puede verse favorecido por la movilidad y el intercambio internacional. «Pensar a escala mundial y actuar a escala local» es sin duda un aspecto importante del pensamiento estratégico en la orientación profesional.



CEDEFOP

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional

Briefing note – 9161 ES

Cat. No: TI-BB-21-006-ES-N

ISBN 978-92-896-3210-2, doi:10.2801/849712

Copyright © Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación

Profesional (Cedefop), 2021. Creative Commons Attribution 4.0 International.

Las notas informativas se publican en alemán, español, francés, griego, inglés, italiano, polaco y portugués, y en la lengua del país que ocupe la Presidencia de la UE. Si desea recibirlas regularmente, inscribese en

www.cedefop.europa.eu/es/user/register

Encontrará otras notas informativas y publicaciones del Cedefop en la dirección de Internet: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Salónica (Pylea), GRECIA

Dirección postal: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Correo electrónico: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu