

# ERGON

**Proyecto Innova\_Ergon 2023**

Innova  
**ERGON**

**UNA INVESTIGACIÓN/ANÁLISIS SOBRE  
LOS RETOS ACTUALES Y FUTUROS DE  
LA ORIENTACIÓN LABORAL**

# **INFORME FINAL**

Equipo Técnico Fundación Ergon  
Septiembre 2023

## Contenidos

<b>01</b>	<b>CONTEXTO</b>	.....	<b>3</b>
<b>02</b>	<b>EL PROYECTO</b>	.....	<b>5</b>
<b>03</b>	<b>LA INVESTIGACIÓN</b>	.....	<b>7</b>
<b>04</b>	<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	.....	<b>8</b>
<b>05</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	.....	<b>16</b>
<b>06</b>	<b>RETRATO ROBOT</b>	.....	<b>17</b>

## 01

## Contexto

Vivimos en momentos de incertidumbre, transformación y cambio **y estamos empezando a tomar conciencia del impacto que todo lo que ocurre a nuestro alrededor tendrá en nuestras vidas, incluidos los procesos de robotización, digitalización y de desarrollo de la Inteligencia Artificial.** Y que, sin ningún género de dudas comportan cambios radicales en muchas actividades económicas con un **elevado volumen de pérdidas de empleo, como mínimo a corto plazo.**

**En este contexto, deberemos modificar determinados “chips culturales”,** desde los que provocan el reenfoque de las instituciones educativas y de aprendizaje hasta los que demandan un **replanteamiento de las políticas y estrategias en materia de empleo.** Centrándonos en este último punto, es imprescindible **revisar los enfoques a dar a las políticas activas, y el volumen (cantidad) y criterios (calidad)** de los recursos destinados a ellas.

Todas las instituciones (UE, la OIT y también el Banco de España), se han manifestado en el mismo sentido. Debemos modificar las **estrategias en el ámbito de las Políticas Activas y desarrollar con más calidad y eficiencia los procesos de Orientación Profesional.** Un reto que además nos consta **que está en el centro de los criterios introducidos en la nueva Ley de Empleo.** Necesitamos nuevas herramientas, recursos y formas de hacer si lo que pretendemos es ofrecer a los usuarios de los servicios de empleo respuestas que les permitan afrontar con éxito el futuro.

Desde la creación de nuestra Fundación **hemos mostrado un interés específico por este ámbito desarrollando iniciativas como Agora\_Ergon y Labs\_Ergon.** Por otra parte, la Orientación Laboral es uno de los aspectos más destacados en el **informe final del proyecto PROPUESTAS ERGON PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.**

**En la Fundación Ergon creemos necesario promover el análisis, la reflexión y el debate entre todos los actores que intervienen, de forma directa o indirecta, en este entorno,** desde los/las que diseñan y definen las Políticas Activas hasta aquellos/as que las ejecutan.

Por ello **promovemos, desde la sociedad civil, un espacio de reflexión, debate y propuesta, que enmarcamos dentro de los planteamientos y propuestas que formula la nueva Ley de Empleo,** y que más allá de los de carácter formal/institucional analicen y propongan soluciones para:

- **Incrementar la inversión de recursos en el ámbito de la Orientación desarrollando metodologías y estructuras** que permitan atender y acompañar a todos los ciudadanos.
- Promover que estos procesos se desarrollen, no de una forma endogámica, sino tomando en consideración y referente **las necesidades de las organizaciones y la realidad del mercado de trabajo.**
- Desarrollar las capacidades y las competencias digitales de los **propios profesionales de la Orientación garantizando una relación correcta entre universalidad y especialización.**
- **Incorporar la tecnología** como un elemento clave en todas las fases de los procesos de Orientación específicamente en los aspectos referidos a la trazabilidad y la gestión basada en datos y evidencias.
- Impulsar propuestas dirigidas a **regularizar y reducir la precariedad en las condiciones laborales de todos/as los/las profesionales del sector.**

En palabras de **Karitte Alegría**, miembro de la Fundación Ergon

“ *La orientación profesional tiene hoy importantes desafíos que afrontar, pero necesita reconocerse como profesión. Trabajar en el oficio de acompañar a otras personas en un entorno cambiante, complejo e interconectado como en el que vivimos, requiere una maestría renovada y articular estructuras y dinámicas que faciliten su evolución profesional.*

*Su papel es y será clave en los procesos de Orientación aún en entornos digitalizados, aunque es una evidencia que muchos profesionales no disponen de las condiciones laborales idóneas para afrontar esta renovación. Debemos apostar por estos caminos si queremos mejorar el impacto de los proyectos de orientación, recualificación y recolocación que ponemos en marcha ”*



# El proyecto

Innova  
**ERGON**

es un **espacio de reflexión** en el que se plantean análisis, debates y preguntas que nos ayuden a entender cómo debería ser el futuro del trabajo y del empleo. Una iniciativa que se basa en **una secuencia de acciones dirigidas a tomar en consideración las opiniones de las personas y en la propuesta de alternativas de mejora.**

Siguiendo estos criterios hasta la fecha hemos desarrollado (dentro del marco del proyecto Innova\_Ergon las investigaciones siguientes:

- **Año 2020** “¿Cómo responder al impacto de la Covid 19 en el Empleo”
- **Año 2021** “Presente y futuro de las políticas activas de empleo”
- **Año 2022** “Futuro de las relaciones entre aprendizaje y organización”

Cuyos informes finales/resultados están accesibles en [www.fundacionergon.org](http://www.fundacionergon.org)

Una iniciativa que, juntamente con las indicadas, permite generar un relato que **defina a la Orientación Laboral como profesión, que ponga encima de la mesa los retos a los que se enfrentan las personas que ejercen esta función y que promueva la necesidad de favorecer su desarrollo.**

Por todas estas razones, promovemos una iniciativa dirigida a:

**Conocer y analizar los retos actuales y futuros de la Orientación Laboral, a través de la opinión de los/las profesionales que desarrollan este rol.**

**Partimos de la constatación de que hoy no existe un entorno conceptual, ni probablemente legal que defina la función,** ni una titulación de grado que incorpore todos los marcos conceptuales, métodos, conocimientos y competencias para desarrollar esta función, aunque nos consta que ya se están poniendo en marcha las primeras medidas para su puesta en marcha. En la práctica a la misma se accede desde entornos formativos, perfiles profesionales y titulaciones diversas.

Los conocimientos se adquieren **a través de aprendizajes formales e informales que se van adquiriendo a lo largo de la trayectoria profesional.**

También es relevante la recomendación realizada por la UE en el análisis sobre la gestión de las políticas activas en nuestro país, al respecto de que para la actividad de Orientación sea más eficiente es necesario **potenciar el conocimiento de las necesidades empresariales y del conjunto del mercado de trabajo facilitando mecanismos de relación con éste y diseñar nuevas estrategias, metodologías y tecnologías para facilitar la prospección y el acceso a las ofertas y oportunidades del mercado de trabajo.**

En el marco del proyecto **PROPUESTAS ERGON,** nos hemos planteado promover una serie de acciones en este ámbito. A saber:

1. **Investigación de la realidad y de las necesidades de futuro.** Para ello es preciso desarrollar un análisis profundo sobre la profesión en todas sus “esferas” de desarrollo profesional que permita ampliar el diagnóstico inicial sobre la identidad profesional, cómo se perciben y qué necesidades ponen de manifiesto los y las profesionales de la orientación laboral y de las demandas que formulan los usuarios de sus servicios.
2. **Conocimiento de las buenas prácticas.** Realizar un análisis de buenas prácticas que permita encontrar referencias válidas sobre las competencias, funciones y marcos deseables en la Orientación laboral, determinar cuáles son los programas que permiten obtener mejores resultados e incluso realizar predicciones sobre las acciones a desarrollar en el futuro.
3. **Foro de desarrollo (labs)** Pretendemos retomar la experiencia lanzada en el año 2019 de puesta en marcha de un Foro (labs) de desarrollo. Una Comunidad de Aprendizaje abierta a los/las profesionales de la Orientación dedicado a la reflexión crítica, al conocimiento de las mejores prácticas y a la mejora continua.
4. **Propuesta de contenidos de un GRADO de Orientación Profesional.** Elaboración de un conjunto de recomendaciones para la creación de este GRADO y para reorientar las propuestas formativas ya existentes que puedan dar paso a experiencias de aprendizaje en diferentes formatos y duración.

En este contexto y en respuesta al punto (1) es el entorno en el planteamos este análisis.

Una iniciativa que parte de las constataciones siguientes:

- La **inexistencia de un censo/registro ni un colegio profesional** que permita determinar el volumen de profesionales dedicados a esta actividad.
- La **falta de una oferta formativa universitaria** que de “valor” social a esta profesión.
- La **existencia de diferentes entornos** en los que se desarrolla esta función: sector público (estatal, autonómico y local), en todos sus entornos), sector social y sector privado.
- La **falta de un sentido de profesión:** La falta de relación y contacto, la inexistencia de un colegio profesional etc. son signos de esta falta de madurez de un sector todavía incipiente, aunque el número de profesionales pueda ser incluso más elevado que muchas otras actividades con mayor repercusión mediática y social.



## 03

# La investigación

El cuestionario se dividió en dos ámbitos. Un primero dedicado al análisis de las cuestiones conceptuales dividido en dos bloques (el primero con preguntas cerradas y el segundo con cuestiones abiertas) y el segundo destinado a conocer el perfil profesional de la persona que participaba en la investigación.

A modo de ejemplo sobre las cuestiones conceptuales mencionamos las primeras de cada bloque:

## **Bloque (I) Cuestiones cerradas**

**¿Cuáles son para ti los 3 elementos clave que definen o caracterizan la gestión de nuestro mercado de trabajo y la de las Políticas Activas?**

## **Bloque (II) Cuestiones abiertas**

**¿Cuál es tu visión sobre los aspectos siguientes? Gestión pública versus gestión privada**

**Las cuestiones del Bloque (III) se centraron en el análisis del perfil personal y profesional de los participantes** con objeto de conocer el perfil de las personas que han contestado al cuestionario y de poder segmentar en su caso las respuestas. Un cuestionario que durante un periodo de aproximadamente 2 meses (abril y mayo) se difundió entre los colaboradores de nuestra Fundación, y las redes de contactos digitales, destacando las interacciones realizadas con los más de 12.000 contactos de nuestra página en LinkedIn de los que más del 80% son profesionales dedicados a esta actividad.

**Con todo ello hemos obtenido 405 respuestas.** Un número que consideramos suficiente para disponer de una visión objetiva sobre el objeto de la investigación.

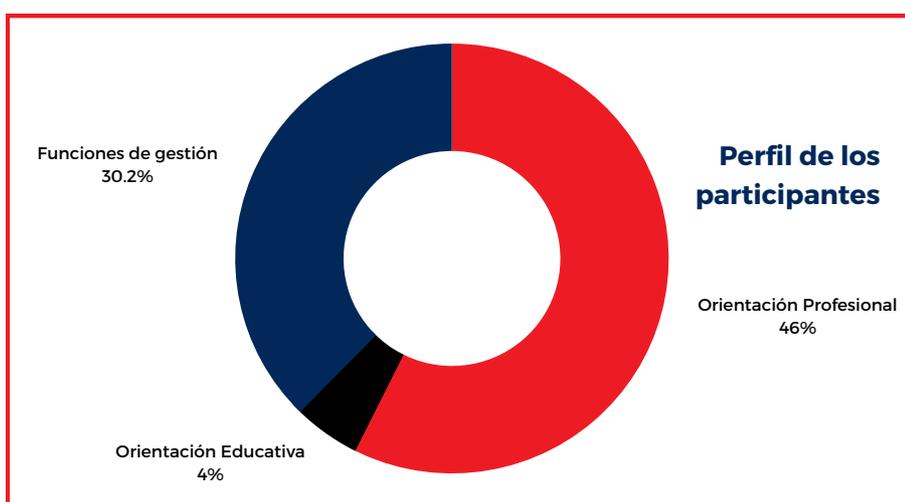
**El 86% de los/las participantes** desarrollan actividades directas o indirectas relacionadas con la Orientación Laboral y la gestión de las Políticas activas, aunque su distribución pueda estar sesgada por el hecho de que el 94% afirman trabajar en entornos profesionales y no educativos.

# 04

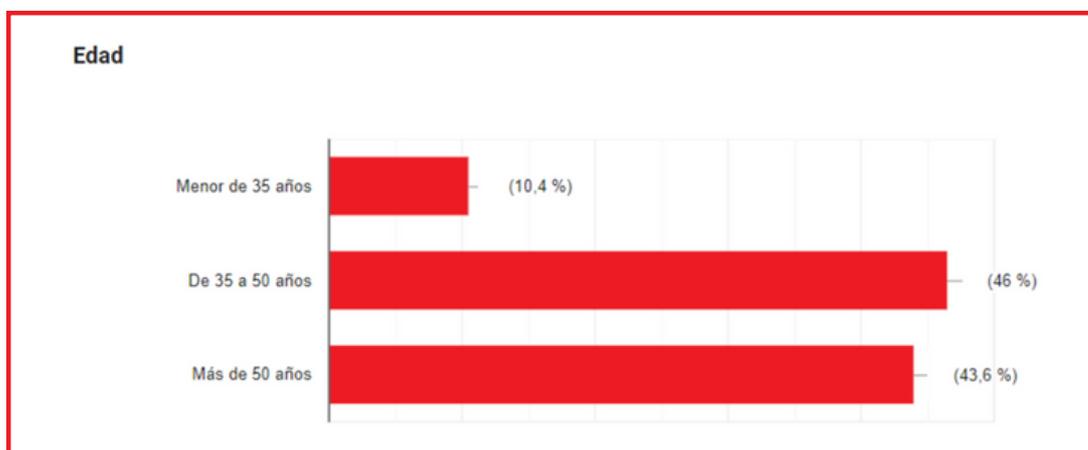
## Análisis de los resultados

### Bloque de Perfil Personal

La primera conclusión es la de que el 68% de los participantes tienen un rol directamente relacionado con el ámbito de la Orientación laboral, con lo que entendemos que sus resultados pueden ser representativos y significativos. En otras palabras, **consideramos que los resultados ofrecen una visión objetiva sobre las opiniones que los propios profesionales piensan sobre la función y sobre su futuro.**



**Sin embargo, destacamos que sólo un 4% están integrados dentro del concepto de Orientación Educativa.** Lo que es una muestra más de que, al margen de que no hayamos sido capaces de acceder a este colectivo, convivimos lamentablemente, con dos entornos que están más separados y encerrados en “silos” de lo que sería natural e incluso conveniente



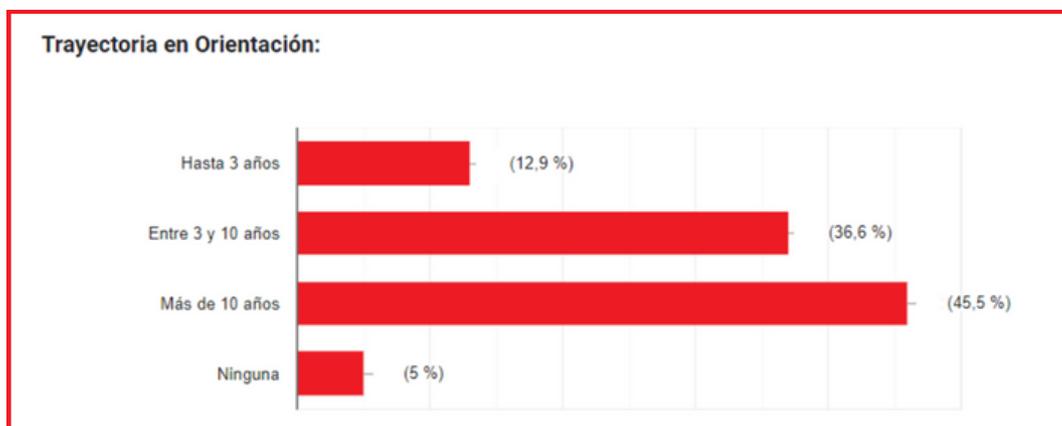
Del análisis de los resultados del factor edad deducimos la baja representación que entre el colectivo de Orientadores laborales tiene la llamada “generación Z” integrada por tan sólo el 10% de los participantes en el cuestionario. Lo que es una muestra de la baja representación en el colectivo, que no manifiesta interés por incorporarse a una actividad todavía no desarrollada ni regulada formalmente o del nulo interés que este tipo de cuestionarios plantea entre ellos.

Destacamos que más del de la mitad del colectivo está integrado por profesionales con edad superior a 50 años, en otras palabras, son integrantes de la generación denominada “baby boomers”.

Significar como dato positivo que **más del 90% de los encuestados** tienen una experiencia profesional previa en entornos distintos a la Orientación Profesional.

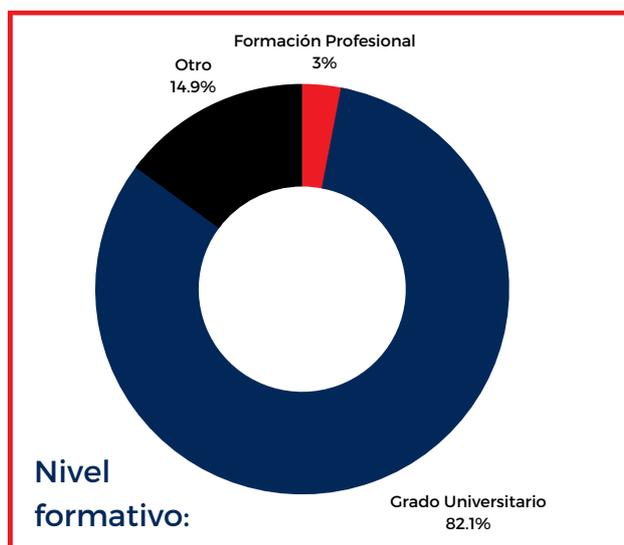
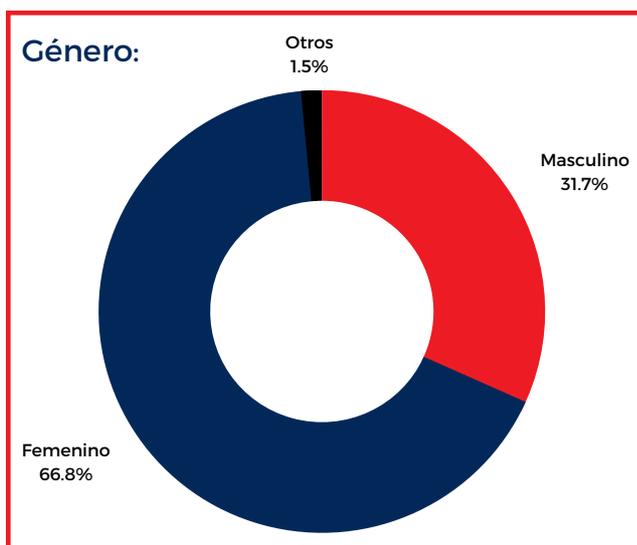


Los datos relativos a la trayectoria profesional de colectivo están alineados con los relativos a la edad.

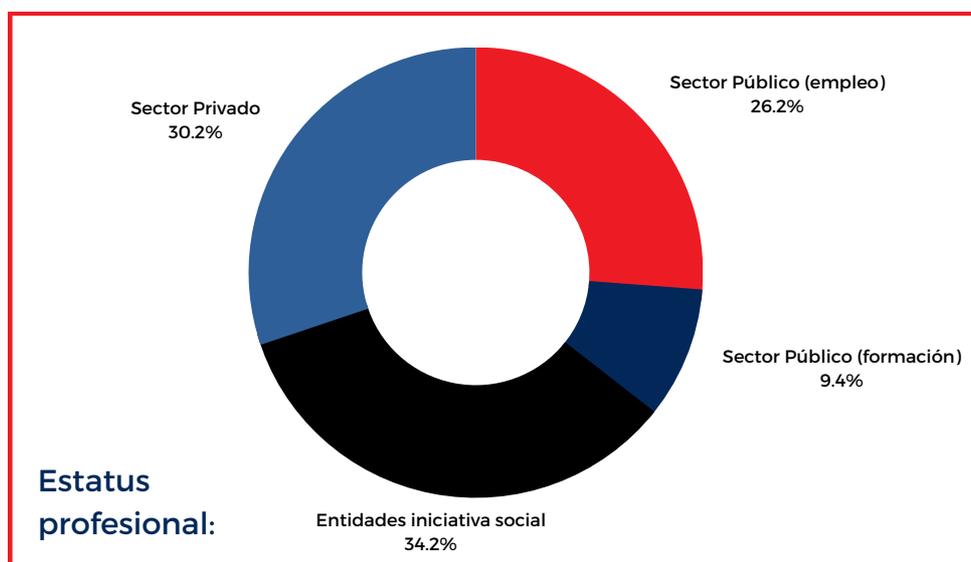


El diagrama muestra que la mitad de los encuestados tienen una experiencia profesional en el ámbito de la Orientación superior a los 10 años. Un dato que refuerza los esfuerzos que consideramos deben de hacerse para favorecer el reciclaje profesional de un colectivo que en muchos casos puede estar básicamente centrado en el desarrollo de actividades de formación, orientación y soporte que hoy probablemente resultan poco eficientes y apropiadas para la realidad actual del mercado de trabajo.

Una certeza compatible con la observación, confirmada por los resultados obtenidos, **en el sentido de que el mundo de la Orientación Laboral es predominantemente femenino, en una relación de 2/3 a 1/3.**

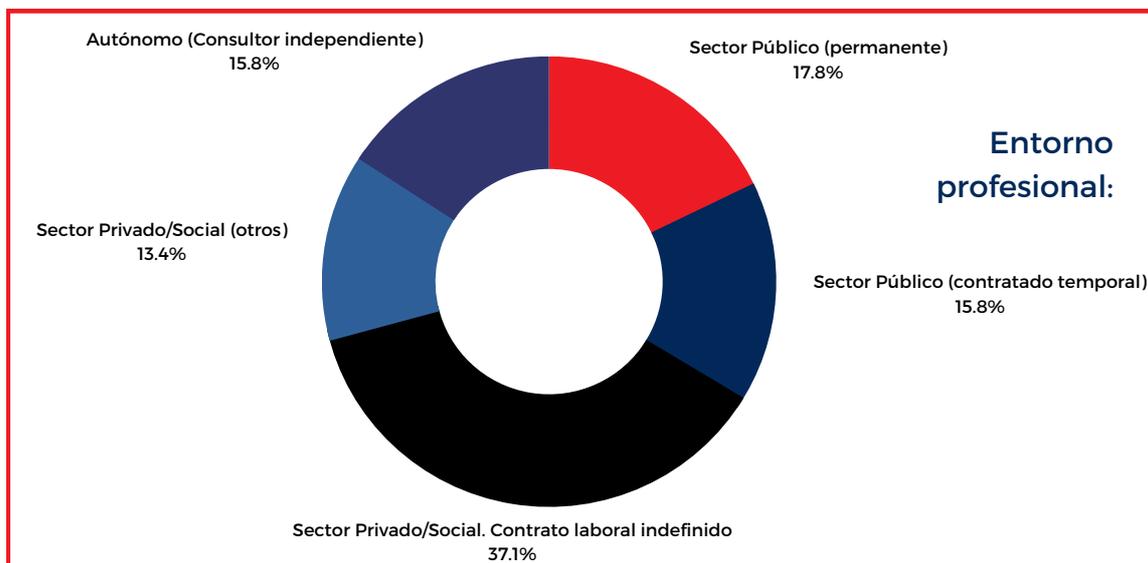


En cuanto al análisis de los niveles formativos no hay comentarios destacables ya que **más del 80% de las personas participantes tienen una formación universitaria o equivalente**. Aunque puede ser significativo el dato de que solo el 3% tienen un nivel de formación profesional.



Por último y en cuanto al análisis del entorno profesional (entendido como ámbito en el que se desarrolla la actividad profesional) y del estatus (formatos de contratación en el que desarrollan la función) los resultados alcanzados nos confirman que:

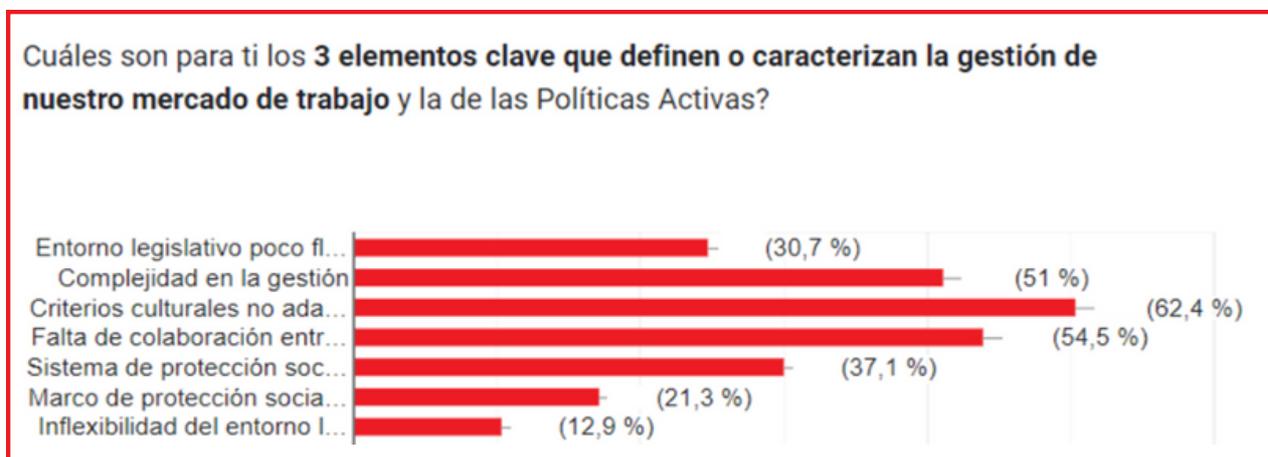
- **Sólo 1 de cada 3 profesionales está integrado en las estructuras que integran el sector público.** En otras palabras, el 64% de los profesionales trabajan en entornos distintos lo que refuerza la idea de que hemos alcanzado un alto nivel de “externalización” (probablemente razonable) como consecuencia de los cambios implementados en los últimos años, a pesar de la multitud de reticencias sociales y culturales para este proceso.
- Partiendo del supuesto de que los contratados temporales integrados en el Sector Públicos son en la práctica empleados permanentes, los datos obtenidos **muestran que casi el 45% de las personas que se dedican a esta actividad lo hacen, todavía en entornos que podemos calificar como de “precariedad”**. Una situación que es claramente consecuencia del modelo actual de desarrollo de las políticas activas basadas en fórmulas de subvención y no de concierto.



### Bloque conceptual (I)

La transformación del mercado de trabajo requiere de un acuerdo social mientras que los resultados confirman que no hay una única característica que defina o resulte clave para su gestión. Es un sistema complejo, en el que todos los elementos son independientes, pero al mismo tiempo están interconectados. **Para poder evolucionar el sector de la orientación debemos incrementar la consciencia del rol que juegan estos agentes en el acompañamiento hacia el empleo en un entorno permanentemente cambiante.**

Sobre los tres elementos que definen las políticas activas y el mercado de trabajo destacan: **La necesidad de desarrollar un cambio cultural, la falta de colaboración y la elevada complejidad de los procesos.** Sin que se dé (por lo menos a criterio del colectivo de Orientadores) gran relevancia al facto relacionado con la falta de flexibilidad.



**Si nos centramos en la gestión de la oferta y demanda de puestos/empleos el mercado de trabajo en España adolece, frente a lo que ocurre en otros entornos, de una elevada falta de transparencia.** Es notoria la constatación, no cuestionada por ningún análisis académico, de que casi el 50% de la oferta de empleo se mueve por canales informales, y de ahí la relevancia sobre si es necesario o no una obligatoriedad de registro público de la contratación laboral.

Respecto a las necesidades globales en el ámbito de la Orientación destacan las referidas al **acceso a espacios de colaboración y desarrollo, la necesidad de disponer de mejores herramientas para la gestión y de mejores condiciones contractuales.** Un aspecto que nos refuerza en el criterio de que necesitamos destinar mayor nivel de atención y recursos al colectivo de Orientadores Laborales si deseamos que éstos actúen de forma eficiente y alineada con los objetivos sociales.



**Disponer de mejores herramientas para la gestión es un concepto muy amplio para poder abordar un plan de acción real a futuro.** Es probable que debiéramos de haber concretado entre los diferentes tipos: Pueden ser desde herramientas de registro y trazabilidad de la actividad de los participantes y orientadores, otras dedicadas a la gestión de los recursos (formativos/ofertas), las que permiten acceder a información sobre el mercado de trabajo y desarrollar las acciones de prospección, las que permiten “machear” entre los requisitos de una oferta y un perfil, a las dedicadas a disponer de entornos colaborativos y de gestión de la información.

**Estas necesidades instrumentales chocan con la realidad. Hoy no se dispone, todavía, de herramientas integradas e integrales,** lo que supone que en la mayoría de los entornos (tanto en el sector público como en el privado) el uso de 4 o más diferentes plataformas con diversos niveles de integración. Este es uno de los grandes déficits del sector mientras que en el futuro será necesario dotarnos de herramientas de gestión con un alto nivel de usabilidad para facilitar la autonomía individual de los usuarios.

Planteada la misma pregunta bajo una perspectiva individual las diferencias no son muy significativas, aunque sí que podemos destacar el incremento producido en los dos aspectos más relevantes: Espacios de colaboración y desarrollo y disponibilidad y acceso a mejores herramientas.



**La demanda al respecto de la existencia de espacios de colaboración y desarrollo es evidente.** Recordemos que se trata de una actividad donde el aprendizaje compartido es esencial a la hora de disponer de elementos para conseguir modelos de trabajo eficientes y resultados positivos en la gestión.

**Los/las profesionales de la función demandan espacios de colaboración y relación.** Unos espacios que (como la idea de desarrollo de nuestros Labs) faciliten la posibilidad de compartir experiencias, promuevan el conocimiento de las mejores prácticas y herramientas, y permitan el desarrollo de la empleabilidad del propio colectivo y consecuentemente la de los usuarios o demandantes de sus servicios.

Por último, **destacamos que en las respuestas a la pregunta sobre la aplicación de la tecnología y la inteligencia artificial en los procesos de Orientación** destacan las respuestas relativas a los aspectos en los que consideran que ésta es más eficaz:

- Identificar tendencias y necesidades: 71%
- Diseñar y promover acciones (mejoras de la gestión): 50%
- Facilitar la autonomía de los usuarios: 44%

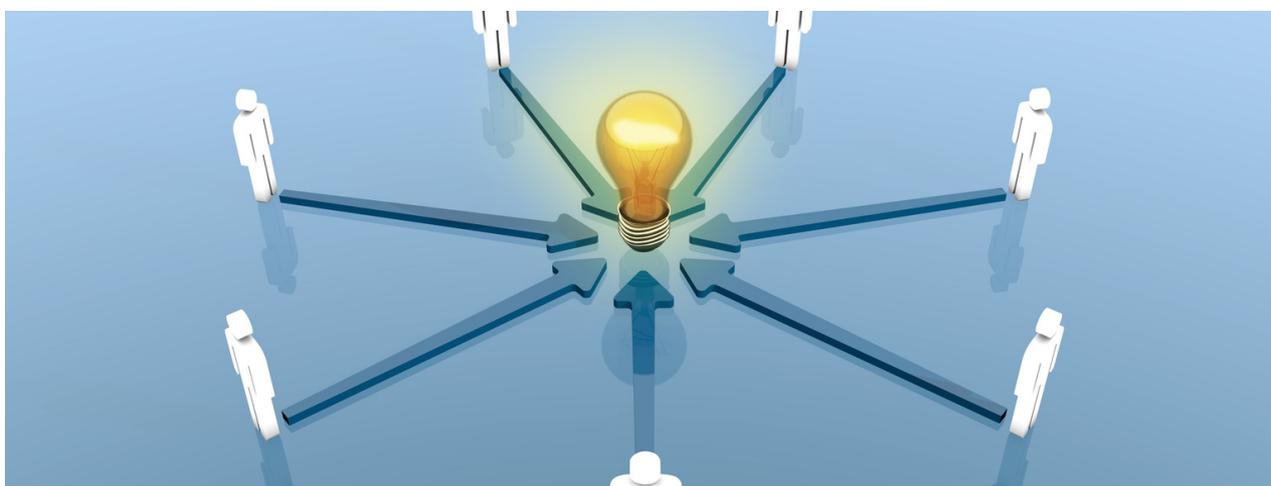


En el lado opuesto los resultados con menor impacto (como el análisis de las aptitudes y habilidades y facilitar la inserción laboral), con resultados inferiores al 25% muestran a nuestro criterio, el desconocimiento que hoy todavía todos tenemos sobre las posibilidades de la IA al mismo tiempo que refuerzan la necesidad de mejora en los procesos de inserción profesional en los que es evidente que ésta puede jugar un rol de gran relevancia.

Consideramos de interés destacar el “item” facilitar la autonomía de los usuarios, que es el propósito fundamental de la Orientación. **Obtener el máximo rendimiento a la tecnología requiere de una formación continua de los orientadores para que puedan formar a su vez a su usuarios. Pero la tecnología por sí misma no va a facilitar la autonomía, si no conseguimos que los usuarios del servicio tomen una actitud de “protagonista” de la búsqueda de su nuevo proyecto profesional.** Orientación y tecnología pueden actuar como multiplicadores que harán que el proceso sea más ágil y eficiente pero el participante debe entender que en la búsqueda de trabajo debe de situar su motivación y su esfuerzo.

**La IA puede tener un rol determinante en la gestión, análisis y redacción de la información de una manera automática en actividades que hoy se realizan de forma artesanal con mayor inversión de tiempo y con una alta probabilidad de sesgo por causas diversas.** Por ejemplo, en la redacción de un modelo de CV. Hoy es posible conseguir en segundos una base coherente para construirlo a través de la IA, pero resultará necesario dedicar algún tiempo a la adaptación y mejora de esta, si lo que se pretende que el resultado final muestre lo que un/a candidato/a es capaz de aportar.

**Sin embargo, hemos de evitar el riesgo de creer que la tecnología será la herramienta que resolverá todos los problemas de una cierta complejidad y que sustituirá al trabajo desarrollado por los humanos.** Esto que es válido con carácter general, es evidentemente aplicable al conjunto de actividades que conforman el rol desarrollado por los/las Orientadores/as. **Los retos actuales son tan complejos que debemos aprender a atender lo emergente, pero debemos activar los sistemas humanos y su capacidad para crear, controlar y dominar las nuevas realidades.**

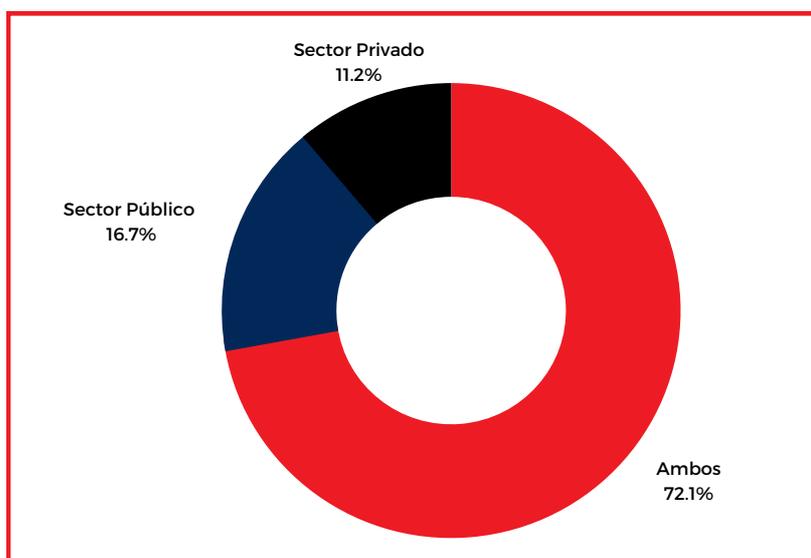


## Bloque Conceptual (II)

A pesar de que la formulación de las cuestiones planteadas en este bloque puede parecer demasiado abierto y por ello pueden haber dificultado el análisis y la obtención de conclusiones que puedan ser válidas **hemos conseguido obtener información relevante sobre dos de los aspectos que hoy están en el “centro” de la gestión de las Políticas Activas de Empleo.** A saber:

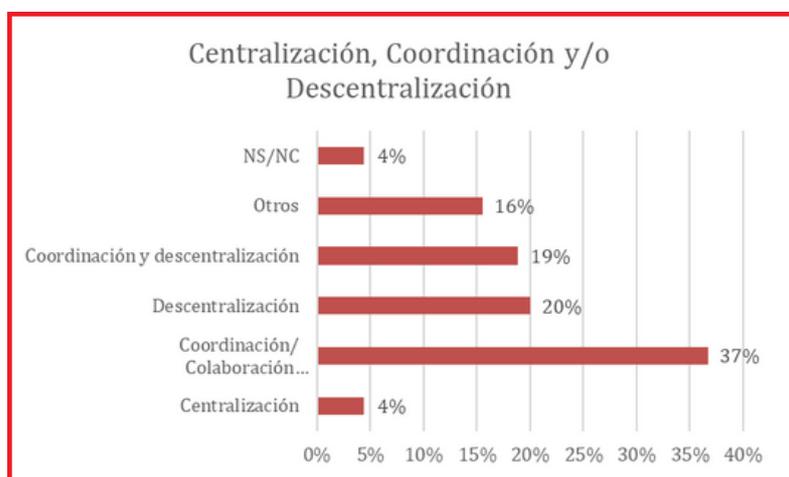
- Las relaciones entre gestión pública y privada en materia de empleo.
- La necesidad de establecer criterios de gestión que conjuguen de un modo eficiente pero realista los marcos entre centralización y descentralización.

**En relación, al debate sobre donde debe residir la gestión constatamos que el 72% de las respuestas están ubicadas en el bloque que apoyan la colaboración entre ambos sectores.** Esto nos permite constatar como el debate que se producido en los últimos años sobre este tema ha sido superado y cómo la nueva Ley de Empleo está en sus planteamientos y propuestas alineada con la visión que hoy se tiene por parte de los/las profesionales de la Orientación.



La segunda de las cuestiones tiene que ver con un aspecto que resulta clave en nuestro modelo de gestión, que como recordemos se fundamenta en el criterio de que la definición de las políticas tiene un carácter estatal pero su gestión se desarrolla por parte de las Comunidades Autónomas.

3 de cada 4 encuestados dan relevancia a este problema abogando por el hecho de que **una gestión centralizada resulta poco eficaz y eficiente en términos de realizar una oferta de servicios dirigida a atender las necesidades reales de los ciudadanos.** Sin embargo también inciden en la necesidad de establecer criterios de coordinación de las políticas de empleo.



**La descentralización debería de formularse, en todo caso, siguiendo criterios de eficacia y eficiencia.** Lo que supone establecer una asignación de roles (a menudo inexistente) y de que estas decisiones deberían de ser en la mayor medida posible independientes de los “tempos políticos”. Un proceso que, de igual forma que en lo relativo a las necesidades de coordinación, es una “tarea pendiente” y una demanda reiterada en las evaluaciones que la UE desarrolla sobre nuestro modelo de gestión.



## 05

## Conclusiones

Las conclusiones u observaciones que destacamos como consecuencia de este proyecto son las siguientes:

- **La inexistencia de un censo y por tanto la falta de certeza sobre el volumen total de los/las profesionales que se dedican en el conjunto del Estado a desarrollar la función de Orientación Laboral en todos sus ámbitos.** La ausencia de un registro central y su distribución territorial y sectorial hace que determinar su número sea hoy una tarea casi imposible. Nosotros nos atrevemos a plantear que esta cifra puede estar cercana a las 30.000 personas, aunque reconocemos que tiene un carácter aproximado, pero de que la que no existe ningún tipo de evidencia. (\*)
- No hay tampoco **ninguna evidencia sobre la distribución de este colectivo** en los **diferentes ámbitos territoriales, sectoriales** y específicamente en lo que se refiere a su asignación/rol entre la Orientación Laboral y la educativa.
- La Orientación es una actividad **desarrollada por personas del género femenino dotadas** de una formación humanista centrada en la **atención a las personas y con una alta motivación de apoyo individual. Un conjunto de profesionales para las que el componente de gestión y de conocimiento/análisis de las realidades económicas y del funcionamiento del mercado de trabajo tiene menor relevancia e interés.** Recordemos que éste es uno de los déficits o elementos de mejora que han sido reiteradamente expresados por los evaluadores de la UE.
- **La gestión de las Políticas Activas hoy se desarrolla fundamentalmente desde entornos no públicos. 3 de cada 4 Orientadores trabajan en entidades sociales colaboradoras.** Ello no es más que la muestra del alto grado de externalización que, a pesar de las reticencias de todo tipo, se ha desarrollado en los últimos 10/15 años en este ámbito.
- Esta circunstancia, añadida al hecho de que el formato básico de “externalización”(a diferencia de lo desarrollado en otros sectores como la sanidad y la educación), sea la subvención, es la causa de una cierta inmadurez del sector social, integrado por un gran número de entidades que podrían ser claramente definidas como Pymes, la atávica falta de recursos para su consolidación y el **mantenimiento de un elevado porcentaje de precariedad en las condiciones laborales ofertadas. Sólo aproximadamente la mitad de los/las profesionales dedicados a esta actividad tienen condiciones contractuales que podríamos denominar como estables.**

---

(\*) Esta cifra es el resultado de diferentes observaciones y específicamente del número de perfiles profesionales que figuran en la red social LinkedIn bajo los conceptos Orientación Profesional, Orientación laboral y Orientación para el empleo. Aunque la cifra total sea muy superior es constatable la existencia de una duplicidad de perfiles bajo estos conceptos.

## 06

# Retrato robot del orientador laboral

Como consecuencia de los resultados obtenidos nos permitimos elaborar un retrato robot del Orientador Laboral con los atributos siguientes:



- ☒ **Mujer**
- ☒ **Mayor de 50 años**
- ☒ **Formación Universitaria**
- ☒ **Más de 10 años de experiencia profesional en Orientación.**
- ☒ **Una reducida vinculación/conocimiento en los entornos empresariales.**
- ☒ **Contratada por entidades colaboradoras (pymes del mundo social).**
- ☒ **Una situación de inestabilidad laboral.**

---

Este documento consta de 17 páginas y contiene información confidencial.  
No puede ser distribuido, duplicado o utilizado sin autorización expresa.  
Copyright 2023 © Fundación Ergon