

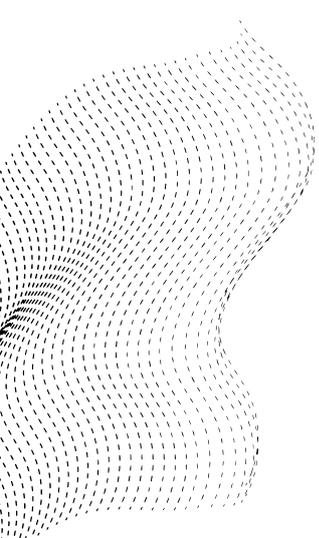
ERGON

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
Febrero 2024

Contenidos

01	INTRODUCCIÓN	3
02	CONTEXTO	4
03	EL PROYECTO	5
04	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	7
05	CONCLUSIONES	14
06	RETRATO ROBOT	15
07	PROPUESTA DE FUTURO	17
08	AGRADECIMIENTOS	19

01

Introducción

La Orientación laboral es un proceso continuo que permite a las personas, con independencia de su edad, **recibir apoyo para asumir la gestión de su trayectoria profesional y afrontar los retos de un entorno de alta complejidad y grandes cambios como el actual.** Gracias a las metodologías que se han desarrollado en los últimos años los y las profesionales dedicadas a este rol pueden disponer de herramientas que permiten disponer de una visión objetiva sobre las capacidades, habilidades, competencias, motivaciones e intereses de sus usuarios y en consecuencia facilitarles un servicio de mayor calidad para que puedan tomar decisiones sobre su educación, formación, alternativas laborales, y gestionar las transiciones profesionales.

Tal como expone el Consejo de Europa (2008) gracias a la Orientación los ciudadanos pueden “tomar decisiones en materia de formación educación y empleo y gestionar el recorrido de su vida personal en lo que respecta a la educación y la formación en el trabajo y en otros marcos en los que es posible adquirir o utilizar estas capacidades y competencias”

La Orientación laboral así entendida aporta valor:

- **A las personas:** en el desarrollo de su proyecto profesional, para que dispongan de la información que puede ser relevante para la toma de decisiones y, de esta forma, reducir sus márgenes de error y la frustración que éstos suelen conllevar.
- **A la sociedad en su conjunto:** para afrontar los retos estructurales (abandono escolar y en el resto de las etapas formativas, disfuncionalidad entre la formación y las necesidades del mercado etc) favoreciendo la empleabilidad presente y futura de sus ciudadanos y la igualdad de oportunidades.
- **Al conjunto de los actores:** facilitando el encaje entre la demanda y la oferta en los “mercados” de la formación y el empleo.

En nuestro país, la Orientación Profesional, a pesar de los problemas que genera una situación económica determinada, de la presencia de un mercado de trabajo con elevados índices de desempleo, y del volumen de recursos destinados a las Políticas de Empleo **no ha tenido hasta le fecha una consideración estratégica ni ha sido objeto de un análisis transversal.** Sin embargo, la coyuntura actual nos ofrece, probablemente, una excelente oportunidad para resolver este déficit si tomamos en cuenta las nuevas regulaciones y normativas en el ámbito de la Formación Profesional y en el del Empleo, las nuevas soluciones y funcionalidades que ofrece la tecnología, en general, y la Inteligencia Artificial en particular además de la presencia de los recursos que nos facilitan los fondos recursos Next Generation.

Deberíamos ser capaces de aprovechar esta oportunidad.

02

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** que sin ningún género de dudas comportarán 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 cambiar 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.

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 quienes diseñan y definen las Políticas Activas hasta los que las ejecutan. 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.**

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 proponga soluciones dirigidas a:

- **Incrementar la inversión de recursos 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 como referencia **las necesidades de las organizaciones y la realidad del mercado de trabajo.**
- **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 **desarrollar las capacidades y las competencias digitales de los propios profesionales de la Orientación,** garantizando una relación correcta entre universalidad y especialización. Paralelamente hacemos una llamada dirigida 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

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

Partimos de la constatación de que hasta la ley 3/2023, conocida como nueva Ley de Empleo, probablemente no existía un entorno conceptual ni legal que definiera la función. Hoy seguimos sin disponer de 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 tomando las primeras medidas para su puesta en marcha. En la práctica, hoy se accede a la función desde entornos formativos, perfiles profesionales y titulaciones diversas. Los conocimientos se adquieren **a través de aprendizajes formales (a través de masters de todo tipo, algunos de una calidad francamente discutible) e informales que se van adquiriendo a lo largo de la trayectoria profesional.**

También es relevante tomar en consideración las recomendaciones realizadas por la UE en el análisis sobre la gestión de las políticas activas en nuestro país. A este respecto, se nos señala que, para que 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. 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.

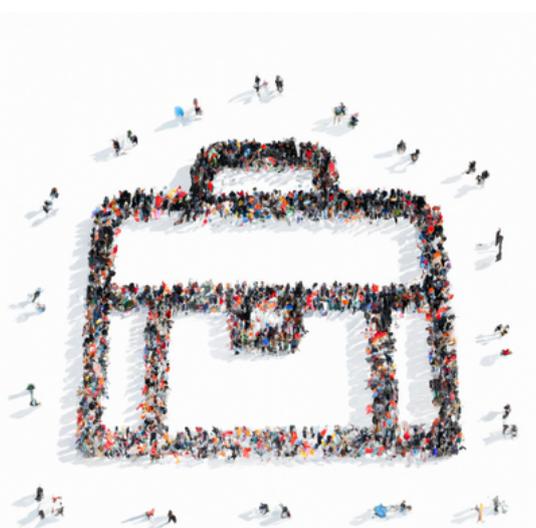
En este contexto y en respuesta al punto (1) es el entorno en el que planteamos esta iniciativa:

- **Que toma en cuenta la inexistencia de un censo/registro del conjunto de profesionales que permita determinar el volumen de profesionales que hoy desarrollan esta función en el conjunto del Estado.**
- **Que parte del reconocimiento de que no existe, todavía, una oferta formativa de carácter universitario que, entre otros, dé valor social a la profesión.**
- **Que es consciente de que hoy esta actividad se desarrolla desde diferentes entornos:** sector público estatal, autonómico y local, sector social y sector privado.

Por último, que no deja de lado la falta de un sentido de profesión. La inexistencia de un marco legal, de un colegio profesional, la existencia de círculos cerrados en función del colectivo con el que se trabaja, etc., son signos de una falta de madurez, aunque el número total de profesionales puede incluso ser más elevado que el de muchas otras actividades con mayor reconocimiento social.

El proyecto se desarrolló entre los meses de marzo y julio del año 2023 a través de las fases siguientes:

- Creación de un equipo de trabajo** entre los miembros de nuestra Comunidad.
- Diseño y elaboración de un cuestionario** dividido en tres bloques: el primero dedicado al análisis de una serie de cuestiones conceptuales cerradas, el segundo con cuestiones abiertas y el tercero dirigido a conocer el perfil profesional de los participantes con el objeto de construir un “retrato robot” del Orientador/a Laboral.
- Difusión de éste a través de los miembros de nuestra Comunidad y los casi 12.000 miembros del grupo “fundación ergon”** en linkedin.
- Obtención de 405 respuestas** de las que el 86% corresponden a profesionales dedicados a la gestión de las Políticas Activas tanto en sus aspectos de gestión como a los operativos.
- Análisis de los resultados y elaboración de un pre-informe** que fue presentado en el transcurso de la V jornada Anual de nuestra Fundación.
- Revisión del documento de conclusiones hasta la **redacción de este informe final.**

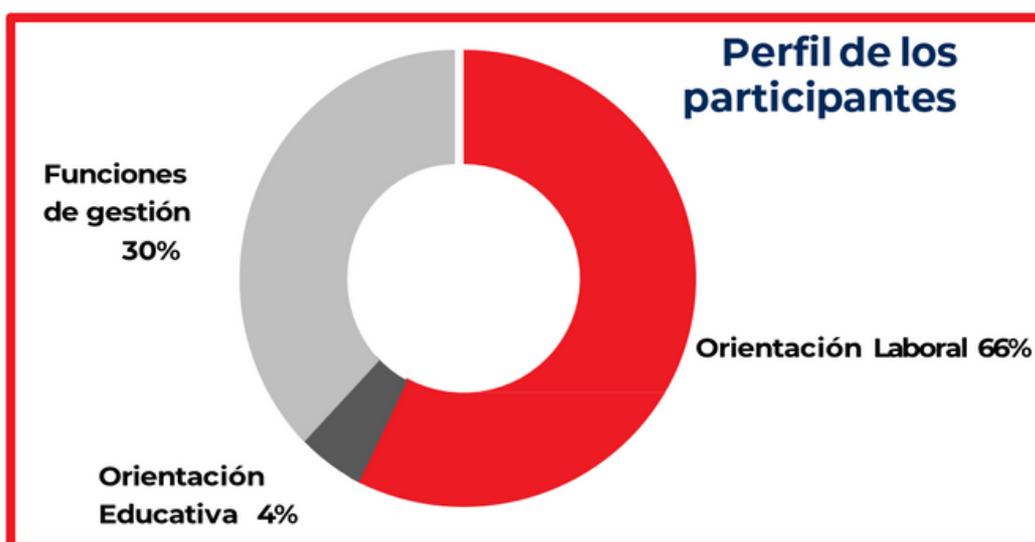


04

Análisis de los resultados

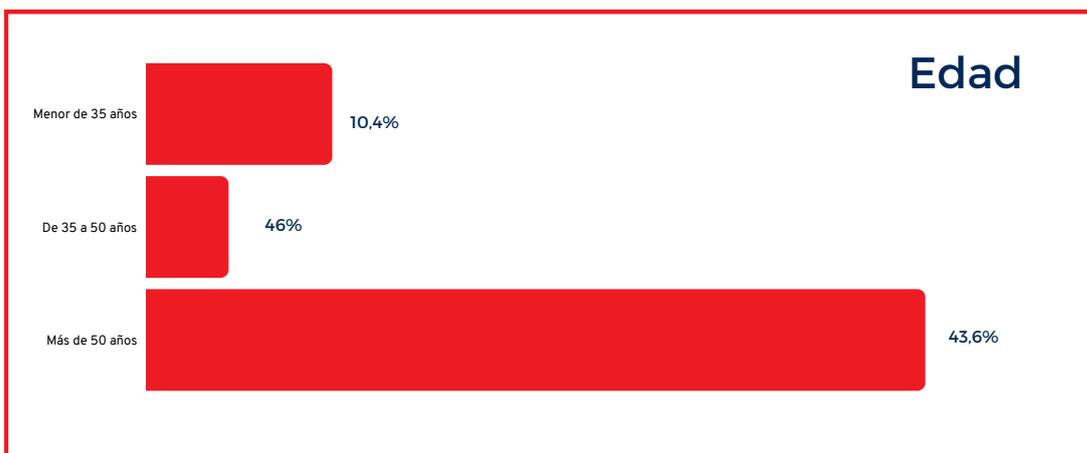
Bloque de Perfil Personal

Dado que el 66% de los participantes tienen un rol directamente relacionado con el ámbito de la Orientación laboral, 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 tienen sobre la función y sobre su futuro.**

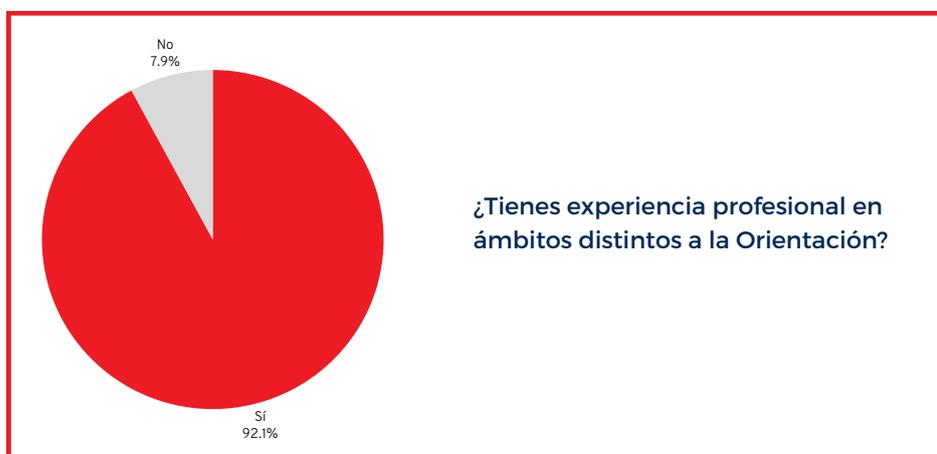


Sin embargo, destacamos que sólo un 4% están integrados dentro del concepto de Orientación Educativa. Lo que es una muestra más de que, al margen de que no hayamos sido capaces de acceder a este colectivo, convivimos lamentablemente con dos entornos que están más separados y encerrados en "silos" de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

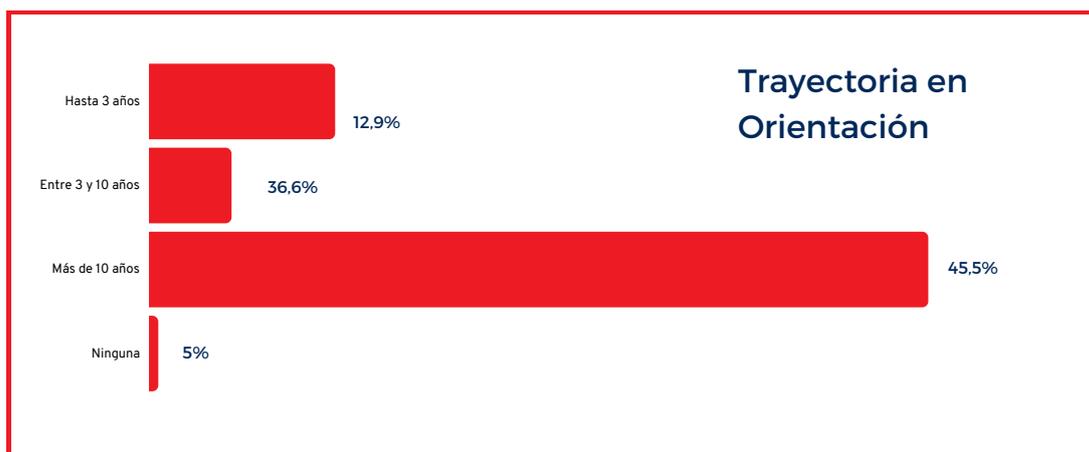
Del análisis de los resultados del factor edad deducimos la baja representación que entre el colectivo de Orientadores laborales tiene la llamada "generación Z" integrada por tan sólo el 10% de los participantes en el cuestionario. Lo que es una muestra de la baja representación de este colectivo y una de las causas por las que existen tantas deficiencias constatables en el uso de la tecnología en el sector. 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".



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

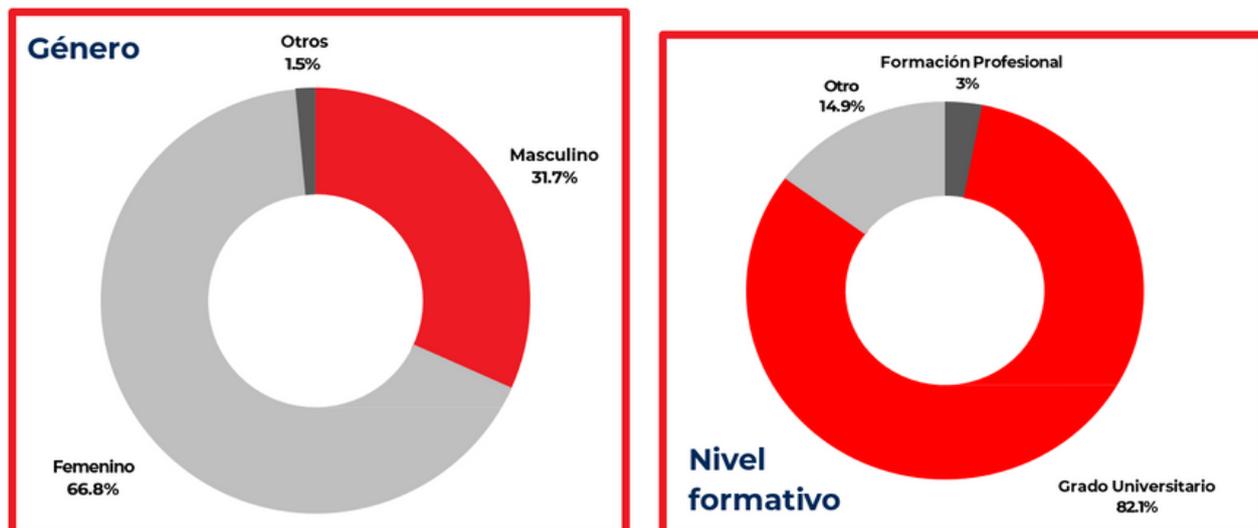


Los datos relativos a la trayectoria profesional del colectivo están alineados con los de edad.

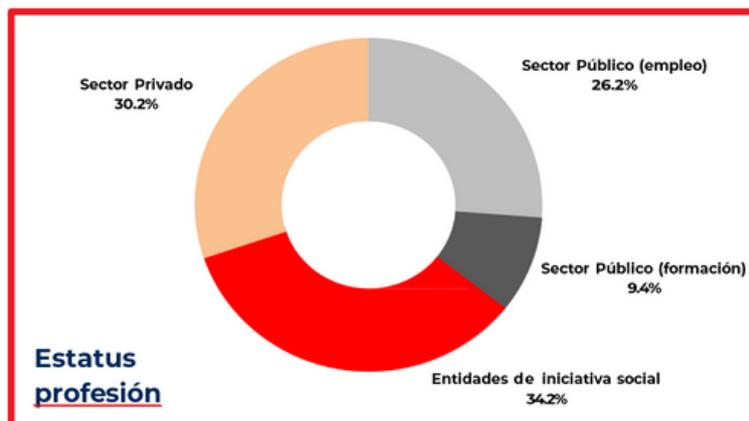


El diagrama muestra que la mitad de los encuestados tienen una experiencia profesional en el ámbito de la Orientación superior a los 10 años. Un dato que refuerza los esfuerzos que consideramos deben hacerse para favorecer el reciclaje profesional de un colectivo que, en muchos casos, puede estar básicamente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

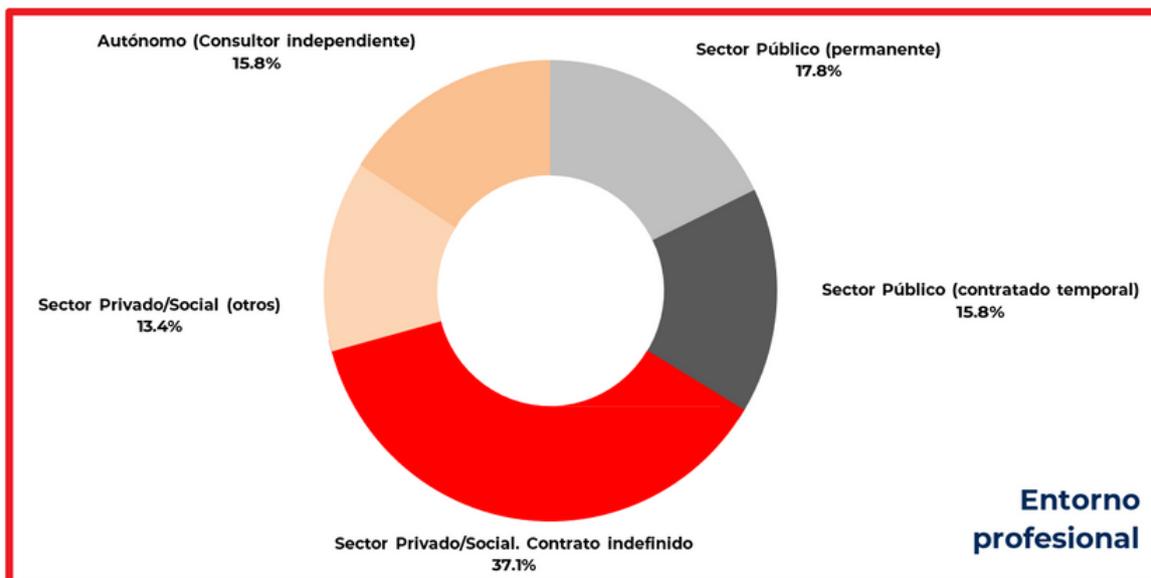


En cuanto al análisis de los niveles formativos, no hay comentarios destacables ya que más del 80% de las personas participantes tienen una formación universitaria o equivalente. Aunque puede ser significativo el dato de que solo el 3% tienen un nivel de formación profesional.



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:

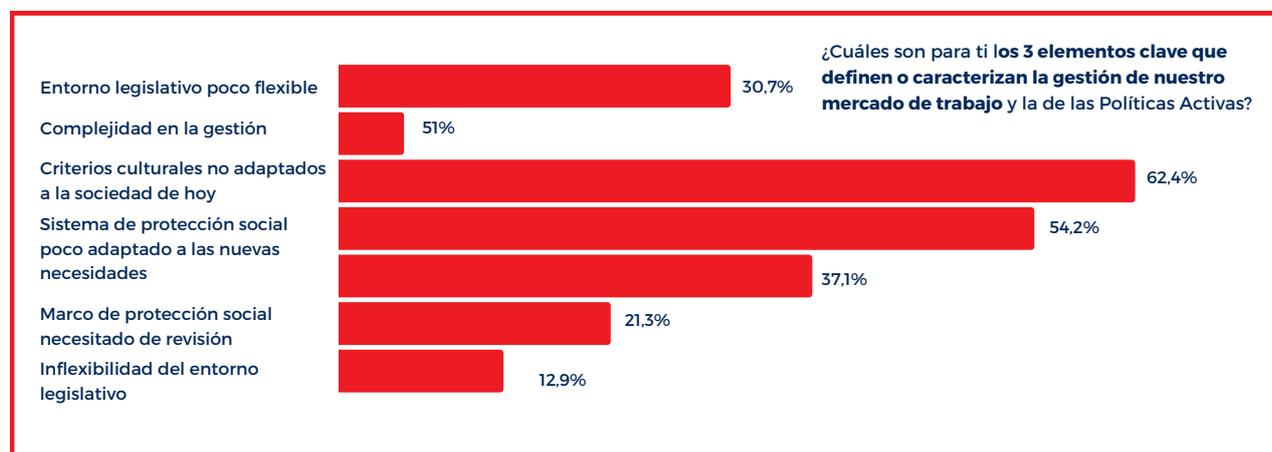
- **Sólo 1 de cada 3 profesionales está integrado en las estructuras que integran el sector público.** En otras palabras, el 64% de los profesionales trabajan en entornos distintos lo que refuerza la idea de que hemos alcanzado un alto nivel de “externalización” (probablemente razonable) como consecuencia 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

La transformación del mercado de trabajo que estamos viviendo requiere la puesta en marcha de diferentes procesos. Este es un sistema complejo, en el que todos los elementos son independientes, pero al mismo tiempo están interconectados. Y uno de ellos tiene que ver con la gestión de las Políticas Activas y en concreto con la acción desarrollada en materia de Orientación Profesional. Para poder evolucionar este rol debemos incrementar la consciencia del rol que juegan estos agentes en el acompañamiento hacia el empleo en un entorno permanentemente cambiante.

Sobre los 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 factor 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 de futuro. Es probable que debiéramos haber concretado entre los diferentes tipos: herramientas de registro y trazabilidad de la actividad de los participantes y orientadores, las dedicadas a la gestión de los recursos (formativos/ofertas) y las que permiten acceder a información sobre el mercado de trabajo. Por último, las relativas al ámbito de la prospección y las que permiten “machear” entre los requisitos de una oferta y un perfil profesional.

Estas necesidades instrumentales chocan con la realidad. Hoy no se dispone, todavía, de herramientas integradas e integrales, lo que supone 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, como lo es el que no se disponga de herramientas de gestión con un alto nivel de usabilidad para facilitar la autonomía individual de los usuarios.

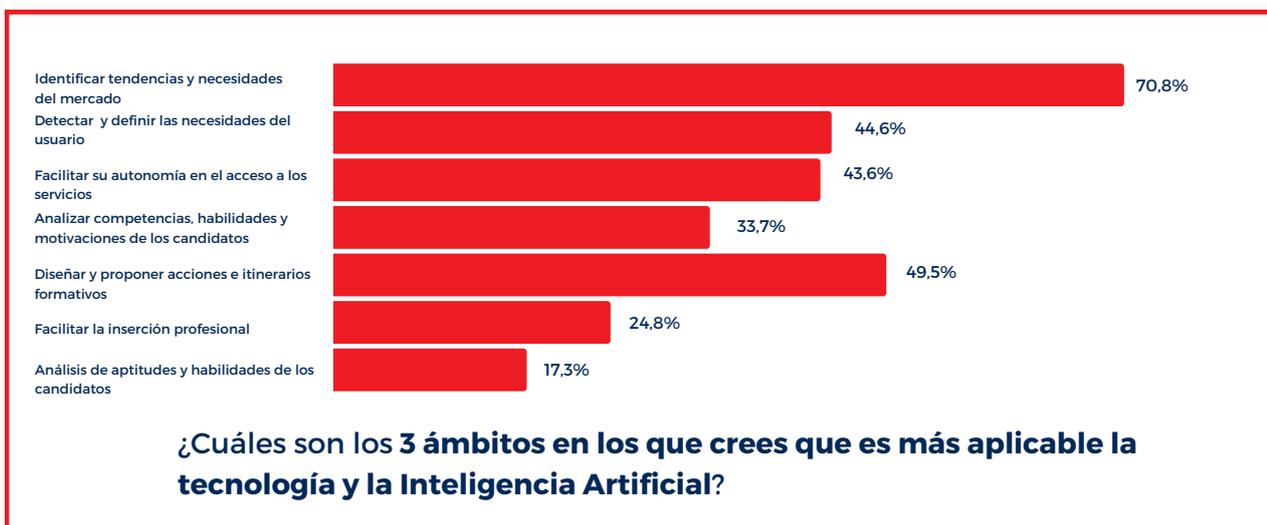
Planteada la misma pregunta bajo una perspectiva individual las diferencias no son muy significativas, aunque sí que podemos destacar el incremento producido en los dos aspectos más relevantes: espacios de colaboración y desarrollo, y disponibilidad y acceso a mejores herramientas.

La demanda relativa a 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. La demanda es clara y está centrada en disponer de entornos (a modo de ejemplo nuestro proyecto labs_Ergon) que 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



Por último, en las respuestas a la pregunta sobre la aplicación de la tecnología y la inteligencia artificial en los procesos de Orientación destacan las relativas a los siguientes aspectos, en los que se considera 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 “ítem” facilitar la autonomía de los usuarios, que es el propósito fundamental de la Orientación. Obtener **el máximo rendimiento de la tecnología requiere de una formación continua de los/las profesionales para que puedan formar a su vez a las personas usuarias. Pero la tecnología por sí misma no va a facilitar la autonomía, si no conseguimos que las personas usuarias 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 la persona participante debe entender que en el proceso de búsqueda ha de tener un rol clave.

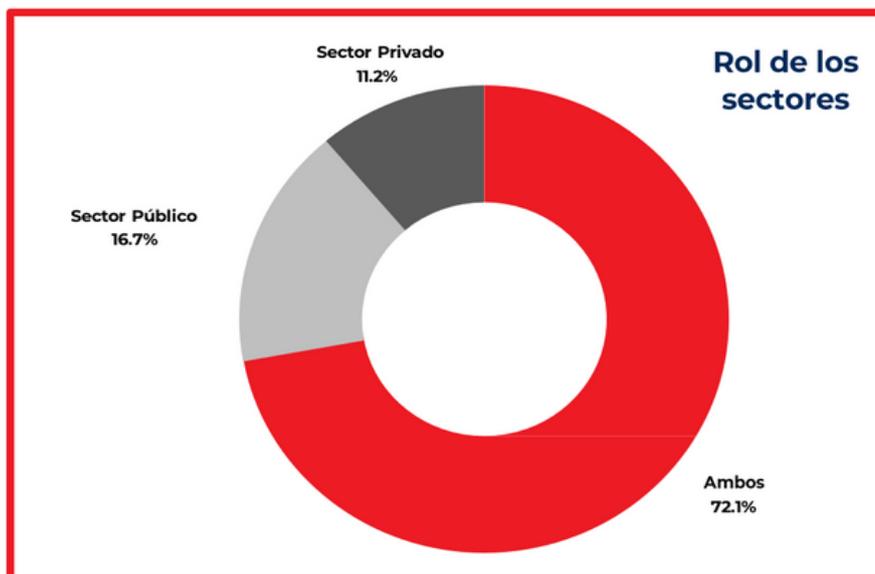
La IA puede tener un rol determinante en la gestión, análisis y redacción de la información en actividades que hoy se realizan de forma artesanal, de forma poco eficiente y con una alta probabilidad de sesgo por causas diversas. Por ejemplo, en la redacción de un modelo de CV. Hoy es posible conseguir 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 es 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 Laborales. **Los retos actuales son tan complejos que debemos aprender a atender lo emergente, pero debemos activarlos sistemas humanos y su capacidad para crear, controlar y dominar las nuevas realidades.**

Por último, queremos destacar del conjunto de cuestiones abiertas que se incorporaron en el cuestionario las relativas a dos aspectos que consideramos relevantes y que hoy **están en el “centro” de la gestión de las Políticas Activas de Empleo.** A saber:

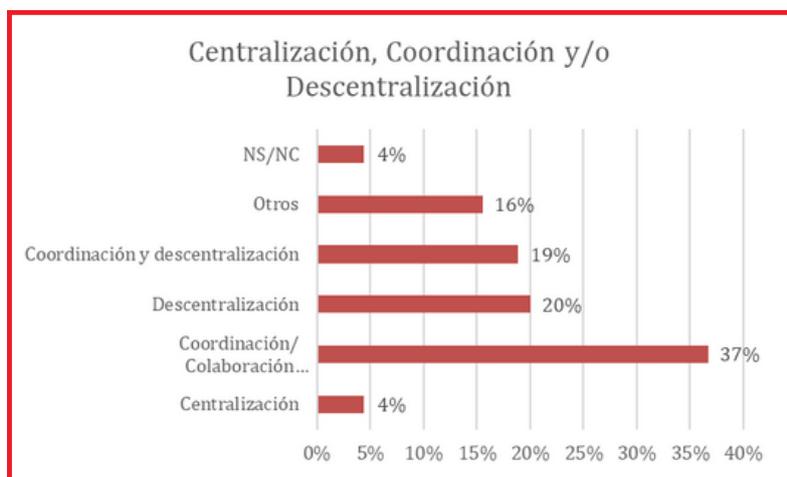
- Las relaciones entre gestión pública y privada en materia de empleo.
- La necesidad de establecer criterios de gestión que conjuguen de un modo eficiente pero realista los marcos entre centralización y descentralización.

En relación con el debate sobre dónde debe residir la gestión, constatamos que el 72% de las respuestas están ubicadas en el bloque que apoya la colaboración entre ambos sectores. Esto nos permite constatar cómo el debate que se ha 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.



El segundo de los bloques tiene que ver con un aspecto que resulta clave en nuestro modelo de gestión que, 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 participantes en la investigación 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 formularse, en todo caso, siguiendo criterios de eficacia y eficiencia. Lo que supondría establecer una asignación de roles (a menudo inexistente) y de que estas decisiones fueran, 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 la que no existe ningún tipo de evidencia objetiva. (*)
- No hay tampoco **ninguna claridad 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 mayoritariamente 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/as 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.
- 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. Ello ha determinado 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 el retrato tiene 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 15 páginas y contiene información confidencial.
No puede ser distribuido, duplicado o utilizado sin autorización expresa.
Copyright 2024 © Fundación Ergon

Propuestas de Futuro

En base a los criterios que manejamos en nuestra Fundación y que hemos planteado en diferentes proyectos destacando específicamente el denominado PROPUESTAS ERGON PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO y la toma en consideración de las ideas y recomendaciones formuladas por los participantes en el debate que celebramos en pasado **mes de Enero 2024 consideramos relevante plantear las cuestiones siguientes:**

- **¿Qué podemos hacer para la consolidación y el desarrollo de la profesión?** Debe de ponerse en valor la importancia de la función en la actual situación del mercado de trabajo. Ello pasa entre otros por la definición y articulación del perfil competencial de los/las Orientadores Laborales y por una oferta formativa que sea capaz de atender al conjunto de necesidades/realidades con los que se enfrenta la profesión. El desarrollo final pasa por la dignificación del rol, por la formación permanente y por una mejora, homogeneización y consolidación de las condiciones laborales. Por último, por el desarrollo y puesta a su disposición de herramientas que les permitan desarrollar un trabajo con mayor calidad.
- **¿Qué nuevas dinámicas de gestión debemos incorporar hoy?** Conviene tener presente que, en la actual Estrategia Española para el Empleo se incluye como objetivo específico el de conseguir ofrecer un “Acompañamiento personalizado a demandantes de empleo impulsando la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo desde la perspectiva de la persona” lo que exige desde un incremento de los recursos materiales y humanos hasta la puesta a disposición de nuevas herramientas que incorporen los programas de perfilado y digitalización, y la reducción de la distancia entre las políticas activas y las de carácter social. También por propiciar espacios de encuentro entre las empresas/organizaciones y los servicios de empleo, promoviendo y facilitando dinámicas de colaboración público-privada. Por último, por la necesidad de dar a la función un enfoque de gestión por competencias (con la utilización de la taxonomía ESCO) y garantizando la colaboración entre los ámbitos educativos y los del empleo y la integración entre los servicios de Formación, Orientación e Intermediación.
- **¿Cómo desarrollar dinámicas de colaboración entre todos los actores?** De acuerdo con los criterios que establece la Ley 3/2023 es necesario diseñar e implementar un marco de colaboración entre todos los actores cuando, además, como constatamos en este informe, hoy casi los 2/3 de las actividades de Orientación se prestan a través de entidades, organizaciones y empresas colaboradoras en un proceso que además consideramos sigue los criterios comunes en el conjunto de la UE. En este entorno son incluso más relevantes la puesta en marcha de propuestas como las de: Desarrollar un marco común de referencia para el servicio de orientación y prospección, establecer medidas de información y relación entre todos los actores, y la puesta en marcha de herramientas comunes de gestión. En este punto valoramos positivamente el enfoque promovido en la nueva Ley de Empleo del País Vasco que define y promueve la creación de una Red entre todas las entidades que conforman el ecosistema de gestión del empleo.
- **¿Qué hacer para incrementar la eficiencia en la gestión?** Hoy, nadie pone en duda la necesidad de mejora de la eficiencia en la gestión de las políticas de empleo, (de hecho, la propia ley de Empleo hace referencia a esta necesidad en varias ocasiones). Ello requiere disponer de un enfoque integral y de una mayor colaboración efectiva entre todos los agentes (desde los que deciden las políticas hasta aquellos que las ejecutan) pasando por el tejido empresarial y organizativo que es uno más de los usuarios/clientes del Sistema de Empleo. La eficiencia es consecuencia de una multitud de factores, entre ellos los expuestos en los párrafos anteriores, pero en todo caso exige desde la aplicación de un proceso de cambio cultural, la aplicación de nuevas tecnologías de análisis de datos y una revisión integral y consensuada de la definición de las políticas de empleo y la asignación de recursos.

Recordemos, en todo caso, que estas propuestas están perfectamente alineadas con el marco legal establecido en la Estrategia Española para el Empleo (2020-2024) y en la Ley 3/2023 de EMPLEO, **y que por tanto no exigen de nuevas reformas legislativas, no implican grandes costes y además tienen la característica que sus efectos serían cuantificables y evaluables a corto plazo.**

Las **PROPUESTAS DE FUTURO** que formulamos relativas al rol son:

1. **Conocer y censar** al colectivo.
2. **Definir y actualizar el perfil competencial** de los/las Orientadores.
3. **Desarrollar iniciativas de formación y desarrollo** profesional.
4. **Mejorar los sistemas de reclutamiento y selección** favoreciendo una mayor diversidad en términos de edad, formación y experiencia profesional.
5. Establecer criterios que **permitan homogeneizar y mejorar las condiciones contractuales** del colectivo.

Y en relación con los **aspectos relativos a la gestión**:

1. **Consolidar el proceso de externalización** basándose en la figura del Concierto.
2. **Impulsar la puesta en marcha de procesos internos** de gestión del cambio.
3. **Incorporar de forma eficiente las herramientas tecnológicas** de apoyo a la gestión.
4. **Replantear la estructura competencial** buscando el equilibrio entre la centralización y la descentralización.
5. **Establecer criterios objetivos y generales para la evaluación** de los resultados.

Propuestas concretas que esperamos sean recogidas e implementadas para dar mayor sentido a una profesión vital que nos ha permitido dar mejores respuestas a las necesidades y retos que plantea un mercado de trabajo en un proceso de cambio y evolución permanente.

08

Agradecimientos

Este proyecto es resultado del trabajo colaborativo **desarrollado por un número relevante de miembros de nuestra COMUNIDAD y de la acogida que ha recibido por parte de las 405 personas** que decidieron contestar a las preguntas planteadas en el cuestionario.

Debemos destacar también la colaboración recibida por parte de **ALHOS, COTEC, DATA2, S22 y TALENT TOOLS** en la ejecución del proyecto.

Queremos mostrar expresamente a: **Karitte Alegría, Luis Aparicio, Enrique Corral, Javier Delgado, Bea García Gutiérrez, Josep Pau Hortal, Zoraida Lorenzo, Federico Muñoz, Jordi Olivella, Silvia Pinto, Lola Santillana y Elías Torres** su colaboración en las diferentes fases de su desarrollo. Sin su compromiso éste no hubiese sido posible.