

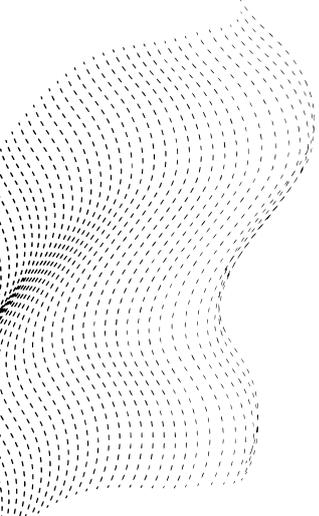
ERGON

Proyecto Innova_Ergon 2023

Innova
ERGON

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

**Introducción,
propuestas finales y
agradecimientos**



**Equipo Técnico Fundación Ergon
Febrero 2024**

Contenidos

01	INTRODUCCIÓN	3
02	PROPUESTA DE FUTURO	4
03	AGRADECIMIENTOS	5

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.

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 pensar** 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.
 1. 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.



03

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.