



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA

TRABAJO FIN DE MASTER

BASES PARA UN LIBRO BLANCO DE LA ORIENTACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA EN ESPAÑA

Estudiante: Sofía del Olmo Ramiro

Tutor: Dr. Luis Carro Sancristóbal

Valladolid, 16 de junio de 2022

Agradecimientos

La realización del presente trabajo ha supuesto el esfuerzo de muchas personas que me han acompañado durante este intenso trayecto, es por ello que he decidido destinar un pequeño espacio del documento para dedicarles unas palabras de agradecimiento.

En primer lugar, me gustaría agradecer a mi tutor Luis Carro por su compromiso con mi trabajo, su constancia y por brindarme la gran oportunidad de participar en el XII Seminario profesional de RIPO en Huelva.

En segundo lugar, quiero agradecer a mi familia, mis padres y mi hermano, por su inmensa paciencia durante el proceso y todos los ánimos que siempre he recibido por su parte, sin ellos nada de esto hubiese sido posible. Sin olvidarme de mi querida gatita, que me ha acompañado durante todo ese tiempo dormida al lado.

Por último, me gustaría agradecer a mis amigas por todo su apoyo y hacer más amenos los días en la biblioteca, y a César, por acompañarme en mis peores momentos.

Resumen

El presente trabajo trata de visibilizar la orientación como una necesidad real de todos los ciudadanos, en de todas las etapas y contextos su vida. La sociedad actual no clarifica ni se encuentra lo suficientemente formada en algunas ocasiones para hacer frente a los constantes cambios que se están produciendo en ella. Por ello, las instituciones deben alcanzar una cualificación capaz de educar a las personas para autogestionar e integrarse socialmente ante dichos cambios.

Para responder a esta problemática se ha decidido plantear las bases para el diseño de un Libro Blanco de la Orientación a lo largo de la vida en España, con la intención de recoger en todas las dimensiones que abarca, de manera que sirva de apoyo tanto a los responsables políticos y profesionales, como toda a la sociedad en su conjunto.

Palabras clave: Orientación a lo largo de la vida, Orientación para la carrera, Competencias para la carrera, Libro Blanco, Comunicación Escrita, Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Abstract

This work claims that guidance should be a real need of all citizens, in every stage and context of their lives. Currently, people in our society do not clearly grasp the changes that are going on; this is why institutions should be able to provide a kind of education to people wich enables them to self-manage their lives and feel they belong despite the changes, but this is not the case.

To address this problem, this text proposes to lay the foundations for a White Paper desing on Lifelong Guidance in Spain, to address all possible dimensions, providing support to both political and professional leaders, and the society at large.

Keywords: Lifelong Guidance, Career Guidance, Career Management Skills, White Paper, Written Communication, Information and Communication Technology.

ÍNDICE de CONTENIDOS

1.	INTRODUCCIÓN	7
1.1.	Justificación	7
1.2.	Competencias adquiridas: generales y específicas	9
1.3.	Objetivos del trabajo	13
1.4.	Estructura del trabajo	13
2.	LA ORIENTACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA	15
2.1.	Marco europeo del aprendizaje a lo largo de la vida	17
2.2.	Marco nacional de orientación a lo largo de la vida	25
2.3.	Contextos y etapas de la orientación: escolar, laboral y socio-comunitario	28
2.4.	Las competencias del profesional de la orientación	30
3.	COMUNICACIÓN ESCRITA: LIBRO BLANCO.....	33
3.1.	¿Qué es la comunicación escrita?	33
3.2.	Tipos de comunicación escrita.....	34
3.2.1.	Libro Blanco	35
4.	PROPUESTA DE MEJORA: DISEÑO DE LAS BASES PARA DISEÑAR UN LIBRO BLANCO	36
4.1.	DIMENSIONES DE LA ORIENTACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA.....	36
4.1.1.	Líneas transversales	38
4.1.2.	Etapas/ideas longitudinales.....	53
4.1.2.1.	Educación Primaria.....	55
4.1.2.2.	Enseñanza secundaria Obligatoria	55
4.1.2.3.	Enseñanza Postobligatoria	56
4.1.2.4.	Educación Superior.....	57
4.1.2.5.	Educación de Personas Adultas	58
4.1.2.6.	Personas de edad avanzada o adultos mayores:.....	64
4.1.3.	Grupos de inclusión: Colectivos en riesgo.....	65

4.2.	GUIÓN PARA EL DISEÑO DE UN LIBRO BLANCO	69
4.2.1.	Problemática concreta (propuestas de mejora)	69
4.2.2.	Perspectiva histórica y evolutiva	70
4.2.3.	Credibilidad y autoridad	71
4.2.4.	Basado en la investigación de fuentes de calidad	71
4.2.5.	Originalidad	72
4.3.	ESTRUCTURA FORMAL DEL LIBRO BLANCO	72
4.3.1.	Identificar a las personas beneficiarias	72
4.3.2.	Identificar y focalizar la problemática	73
4.3.3.	Investigación sobre el problema	73
4.3.4.	Simplificar.....	74
4.3.5.	Sintetizar	75
4.3.6.	Referencias y fuentes bibliográficas	75
5.	CONCLUSIONES Y PARTICIPACIÓN EN EL XII SEMINARIO DE RIPO EN HUELVA	76
6.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
7.	ANEXOS:	85
7.1.	Anexo 1: Guion para un Libro Blanco.....	85
7.2.	Anexo 2: Presentación expuesta en el XII Seminario de RIPO celebrado en Huelva (PowerPoint).	90

ÍNDICE de FIGURAS

Figura 1:	<i>Marco de la orientación.....</i>	<i>17</i>
Figura 2:	<i>Contextos de la orientación</i>	<i>29</i>
Figura 3:	<i>Dimensiones de la orientación.....</i>	<i>37</i>
Figura 4:	<i>Líneas transversales de la orientación a lo largo de la vida.....</i>	<i>38</i>
Figura 5:	<i>Etapas educativas y laborales.....</i>	<i>55</i>
Figura 6:	<i>Guion para la elaboración de un Libro Blanco sobre Orientación a lo largo de la vida en España</i>	<i>69</i>

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación

El presente Trabajo Final de Máster, en adelante TFM, es un estudio y análisis en torno al concepto de Orientación a lo largo de la vida o *Lifelong Guidance* con el que posteriormente plantear las bases para el diseño de un posible Libro Blanco de la orientación a lo largo de la vida en España. La elección de dicho ámbito de investigación viene motivado por las razones que a continuación se exponen.

En primer lugar, la escasez de claridad legislativa sobre orientación a lo largo de la vida y la falta de regulación y evolución en las propias leyes educativas, provocando que no se cubran o sólo en parte dichas demandas de orientación. A pesar de la importante demanda de orientación que se está requiriendo desde la sociedad, únicamente se está ejerciendo en momentos puntuales, sin ningún tipo de continuidad, motivo por el que este trabajo pretende promover la orientación a lo largo de la vida y tratar de que pueda llegar a integrarse como un derecho más para la ciudadanía.

Esta situación, además, es la responsable de las elevadas cifras de desempleo y abandono escolar temprano en España, donde una gran parte de los ciudadanos no se encuentran capacitados para hacer frente a los constantes cambios que se están produciendo en la sociedad actual. Por otra parte, los profesionales que ejercen la orientación se encuentran limitados o con falta de formación específica para cubrir algunas de las necesidades precisas que se demandan, motivo por el que se ha decidido enfocar la presente propuesta hacia una orientación centrada en las personas beneficiarias. Se pretende lograr que estas personas comprendan el sentido y el valor de la continuidad (a lo largo de la vida), además de reforzar sus competencias para autogestionar los cambios.

En segundo lugar, es necesario avanzar sobre los planteamientos y propuestas diseñadas anteriormente, tanto desde una perspectiva europea como a nivel nacional, ya que se debe trabajar sobre lo ya construido, dando valor también a las buenas prácticas que se han ejercido hasta el momento. Desde las instituciones europeas se emiten periódicamente recomendaciones recogidas en guías para responsables políticos, recomendaciones que España debería integrar para poder resolver las incongruencias existentes que están provocando que sus ciudadanos no se estén desarrollando de una manera adecuada. De la misma manera, causa a su vez, una falta de participación y compromiso activo en todos los sectores de la sociedad en los que estos se

desenvuelven. Estas recomendaciones e informes sobre la situación en la que se encuentra la orientación y guías para establecer buenas políticas y prácticas que emite Europa, como pueden ser la OCDE (2004), el ELGPN (2015), la Comisión Europea (2020) y UNESCO (2021), suponen un gran apoyo en el desarrollo del presente trabajo, realizándose un análisis y síntesis de dichos documentos para establecer las dimensiones que deben estar presentes para el diseño de las bases de un Libro Blanco de la orientación a lo largo de la vida. Por tanto, la presente propuesta de TFM pretende dar el valor que merece y visibilizar la importancia que posee la orientación en todas las etapas y contextos de la vida, siendo esta una pieza clave para el adecuado funcionamiento y promoción del bienestar social. Para ello, se realiza un recorrido por el contexto europeo en torno a este concepto, analizando de qué manera y en qué medida dichas recomendaciones están siendo integradas y seguidas en la práctica orientadora en España.

A raíz de las investigaciones realizadas en torno a dicho concepto, he decidido llevar a cabo una propuesta donde se incluyan las bases para el diseño de un posible Libro Blanco de la orientación a lo largo de la vida en España, entendiendo esta como una manera formal de visibilizar e impulsar la orientación a todos los niveles educativos y laborales, para además tratar de concienciar a los ciudadanos destinatarios de la propuesta la importancia y los beneficios que puede aportar la orientación en su correcto desarrollo y proyecto personal-profesional. Una vez que se establezcan las bases del Libro Blanco, se pretende reunir a figuras profesionales de la orientación que coordinadamente redacten el documento en el cual deben incluirse todas las etapas y dimensiones que abarca la misma. Para ello, se ha planteado exponer la presente propuesta en un seminario organizado por la Red Interuniversitaria de Profesorado de Orientación (RIPO), a la cual pertenecen numerosas figuras con alta experiencia en el ejercicio de la orientación, que va a suponer un gran soporte y la justificación para continuar en un futuro cercano con el ejercicio de diseñar y completar la presente propuesta. De la misma manera, va a permitir hacer realidad un planteamiento que en otras ocasiones quedaría estancado en un papel sin llegar a desarrollarse, aportando además una rigurosidad y precisión en el trabajo ya que se ha aprovechado la oportunidad de ser expuesto ante profesionales de este ámbito.

En tercer lugar, plantear la elaboración de un Libro Blanco otorga una originalidad especial a dicha propuesta, ya que es una forma de comunicación escrita poco demandada y conocida en nuestro país. La idea de emplear dicho modelo de comunicación y no otro recae en el estudio de la importancia y el beneficio que posee dicha herramienta en otros países

Europeos, como es el caso de Francia, donde diariamente se desarrollan numerosos documentos de esta naturaleza que están plenamente integrados en la sociedad. En los países donde la orientación está concebida de una manera más integrada y generalizada, las cifras de bienestar y calidad, tanto educativa como laboralmente, son más elevadas que en otros.

En último lugar, cabe justificar la armonía existente entre el presente trabajo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible recogidos en la Agenda 2030 por parte de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2012), ya que trata dar respuesta a los siguientes objetivos:

Objetivo 4 “educación de calidad: garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover las oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. Este objetivo es el más reflejado a lo largo de todo el documento, ya que se defiende una orientación a lo largo de la vida y para todos, en la cual debe garantizar el acceso y calidad de la misma.

Objetivo 5 “igualdad de género: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Es de vital importancia para ejercer una orientación de calidad tener en cuenta este objetivo, es por ello, que, desde el presente trabajo, se pretende reducir las desigualdades de género y la protección social de las mujeres víctimas. Además, se ha tenido en cuenta la perspectiva de género a la hora de diseñar y desarrollar la propuesta, como un factor imprescindible para lograr un Libro Blanco de calidad y ajustado a la realidad social que viven muchas mujeres.

Por tanto, las ideas principales que justifican la elección de dicha temática de investigación es plantear documentos estandarizados y eficaces que regulen la orientación a la vez que se visibilice y promueva como un beneficio para todas las partes implicadas y a lo largo de toda su vida. Además, poder tener la oportunidad de presentar la propuesta ante un tribunal profesional de la orientación va a otorgar un valor y posicionamiento de la misma a un nivel más elevado de profesionalización. Tal y como se puede observar, el posible alcance que puede tomar esta propuesta es elevado ya que está dirigido a toda la población, desde responsables políticos y profesionales de la orientación hasta todo el conjunto de la ciudadanía.

1.2. Competencias adquiridas: generales y específicas

Otra manera de justificar la selección de la temática del presente trabajo es a través del análisis comparativo de las competencias que se demandan desde el Máster en relación con las reforzadas a través del desarrollo de la propuesta.

La realización de un TFM forma parte del plan de estudios que se demanda para la obtención de la titulación del Máster en Psicopedagogía. Para ello, el alumno debe llevar a cabo

un exhaustivo trabajo de investigación y análisis de datos, a través de una diversidad de fuentes bibliográficas de calidad para posteriormente recoger y sintetizar dicha información sobre un documento formalizado y estructurado de manera precisa. A través de su realización, el alumno debe demostrar los conocimientos obtenidos gracias al Máster y emplear los recursos que se le han proporcionado, en este caso, para construir una propuesta original y eficaz para la resolución y promoción de la temática sobre la que se desenvuelve el trabajo.

Además de los contenidos del Máster, debe reflejarse un refuerzo y mejora de las competencias, tanto generales como específicas asignadas a dicho Máster a lo largo del documento, siendo de manera general las empleadas y reflejadas en presente trabajo las siguientes (Universidad de Valladolid, 2022):

Respecto a la competencia general “G1: Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos - de forma autónoma y creativa - y en contextos más amplios o multidisciplinares” cabe destacar la innovación que supone la construcción de un Libro Blanco, siendo este, un modelo poco usual de comunicación escrita en nuestro país, pero muy reconocido y valorado en otros. Este detalle supone, por una parte, aportar una propuesta poco común, y por otra, mi propia adaptación a nuevos entornos y posibles dificultades que pueden surgir en un espacio tan poco desarrollado como es la orientación a lo largo de la vida en España.

Vinculada a la competencia general “G2: Tomar decisiones a partir del análisis reflexivo de los problemas, aplicando los conocimientos y avances de la psicopedagogía con actitud crítica y hacer frente a la complejidad a partir de una información incompleta” se ve reflejada a lo largo del trabajo en numerosas ocasiones, ya que el desarrollo de dicha propuesta es el resultado de información recopilada y la síntesis de necesidades que se plantean en torno a dicha problemática. Es importante el escaso reconocimiento que posee la orientación en nuestro país, a pesar de ser, seguramente, una de las áreas con más valor y beneficio para todos los ámbitos y etapas de la ciudadanía.

La competencia general “G3: Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades” se puede ver reflejada, de manera principal, en las conclusiones obtenidas a través de la participación en un seminario RIPO con asistentes especializados en la temática. Conclusiones que se exponen en la parte final trabajo, donde se recogen nuevas ideas y se incluyen las opiniones de destacadas figuras expertas que otorgan un sentido profesional también a dicha propuesta.

En cuanto a la competencia general “G4: Tomar conciencia de las creencias y estereotipos sobre la propia cultura y las otras culturas o grupos y de las implicaciones sobre su actuación profesional y potenciar el respeto de las diferencias individuales y sociales”, tal y como se ha comentado en la introducción, el concepto sobre el que se va a trabajar es la orientación a lo largo de la vida, la cual se dirige a todo el amplio rango de la ciudadanía, haciendo referencia a todas las edades y etapas, teniendo en cuenta también a los colectivos más desfavorecidos. En línea con esta idea, se justifica la pretensión de esta propuesta para tratar de reducir dichas desigualdades entre los individuos, diseñando una orientación adecuada e inclusiva para todos.

Vinculado a la competencia general “G6: Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional”, la presente propuesta refleja a lo largo de todo el documento la necesidad de emplear y apoyar la práctica orientadora profesional con recursos de carácter digital. En una sociedad cada vez más digitalizada, con una creciente demanda en el uso de nuevas tecnologías sería incoherente no aprovechar el beneficio que poseen estos recursos en la misma.

En relación con la competencia general “G7: Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que han de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional”. El concepto de orientar a lo largo de la vida incluye implícitamente un aprendizaje y formación permanentes en todas las etapas vitales de la ciudadanía, por lo que constantemente se defiende la idea de continuidad y permanencia en el sistema. Para lograr ese mantenimiento y carácter continuo en las intervenciones es necesario el desarrollo de dicha competencia profesional.

De manera específica, se han reforzado las competencias del Máster seleccionadas a continuación a partir del documento realizado por la Universidad de Valladolid (2022):

La vinculación con la competencia específica “E1: Diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas de las personas, grupos y organizaciones a partir de diferentes metodologías, instrumentos y técnicas, tomando en consideración las singularidades del contexto”, recae en el detallado análisis que se realiza en cuanto a las diversas necesidades y aprendizajes que se demandan desde la sociedad. En el desarrollo de la presente propuesta, se van a tener en cuenta todas las dimensiones y variables que intervienen y componen la

orientación a lo largo de la vida, todas las etapas vitales, contextos y grupos de inclusión, poniendo el foco principal en el usuario como clave en el proceso.

En relación a la competencia específica “E2: Asesorar y orientar a los profesionales de la educación y agentes socioeducativos en la organización, el diseño e implementación de procesos y experiencias de enseñanza aprendizaje, facilitando la atención a la diversidad y la igualdad de oportunidades”, se refleja a lo largo del documento la importancia que se da a la adecuada formación de los profesionales que ejercen la orientación, de manera que se refuercen y actualicen sus conocimientos y competencias para lograr intervenciones de calidad. Por otra parte, se describe la importancia que posee el acceso generalizado de toda la población a los recursos y servicios de orientación como método de reducción de las desigualdades, para lo cual poseen un papel imprescindible el empleo de las tecnologías digitales.

La competencia específica “E3: Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas” puede verse reflejada como uno de los objetivos principales que se persiguen a través de dicha propuesta, ya que en todo momento se pretende lograr un desarrollo profesional y personal idóneo y adaptado a la demanda social actual.

A través del presente trabajo, se pretende reflejar la siguiente competencia específica: “E5: Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos”, ya que su construcción se justifica como una respuesta a las diversas necesidades que se demandan desde la sociedad actual, teniendo en cuenta todas las etapas, contextos y colectivos. Además, tal y como se mencionaba en la competencia específica E2, uno de los objetivos del trabajo es la adecuada formación de los profesionales que deben evaluar y realizar un seguimiento riguroso con el fin de comprobar la efectividad y calidad de sus intervenciones.

El vínculo con la competencia específica “E7: Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución” se ha llevado a cabo para desarrollar el marco teórico que argumente la realización de dicha propuesta, ya que en él se realiza una investigación y un análisis de las diferentes políticas en las que se recoge la orientación, tanto a nivel europeo como nacional. Esta revisión nos permite observar en qué punto se encuentra la orientación en la actualidad y si realmente se están integrando las recomendaciones emitidas desde Europa que garantizan la calidad en la orientación.

Por último, en relación con la competencia específica “E8: Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica”, como su propia descripción indica, se refleja en la introducción al plantear una propuesta de carácter innovador y original a partir de una recogida y análisis de datos que fundamentan la misma. Además, se justifican los resultados obtenidos a partir de la exposición de la propuesta en un seminario profesional de orientación, que se empleará de base para el desarrollo de esta.

Tras reflexionar sobre las competencias generales y específicas que se van a exponer y reforzar a través de la presente propuesta, se detallan a continuación los objetivos, tanto generales como específicos necesarios para delimitar y guiar la actuación de esta iniciativa.

1.3.Objetivos del trabajo

De manera general, se propone el siguiente objetivo:

- Diseñar las bases para un Libro Blanco de la Orientación a lo largo de la vida en España a partir del análisis de la situación en la que se encuentra y de las dimensiones que la componen.

De manera específica se plantean los siguientes objetivos a seguir

- Identificar los datos más relevantes sobre los marcos contextuales y legislativos de la orientación a lo largo de la vida en Europa y España.
- Analizar las diferentes dimensiones y variables que componen e influyen en la orientación a lo largo de la vida de las personas: contextuales, según la etapa educativa y la formación de los responsables profesionales de la orientación.
- Comprender la importancia que posee la comunicación escrita y los diferentes tipos que existen para impulsar el desarrollo de libros blancos.
- Proponer las dimensiones para el diseño del Libro Blanco de la Orientación a lo largo de la vida en España.

1.4.Estructura del trabajo

Una vez propuestos los objetivos que se van a perseguir con la propuesta, se especifican las partes que van a componer dicho documento, de manera que se describan y sitúen los

contenidos que se van a desarrollar de una manera más visual, además de facilitar su propia comprensión al lector. Las partes o estructura que sigue el presente trabajo son las siguientes:

De manera inicial se plantea una fundamentación teórica, en la cual se reflejan los contenidos sobre los que se va a desarrollar la propuesta; qué es y qué importancia y beneficios ofrece la orientación a lo largo de la vida de todas las personas; los marcos legislativos que sostienen la orientación a lo largo de la vida en Europa y España; y un planteamiento donde se describe de manera general los contextos, dimensiones y responsables que la integran y deben ser tenidos en cuenta a la hora de intervenir en la orientación.

A continuación, se presenta la parte principal del documento, donde se plantea la propuesta de las bases para diseñar un Libro Blanco de la orientación a lo largo de la vida como una forma de comunicación escrita. En ella se pretende reflejar la importancia que poseen los libros blancos como documentos oficiales; las líneas transversales que se deben atender para su adecuada realización; los contextos y etapas, tanto escolares como profesionales en los que se desenvuelven los ciudadanos a lo largo de toda su vida; la estructura formal que debe seguir y tenerse en cuenta a la hora de redactar un Libro Blanco de calidad.

Posteriormente se destacan las conclusiones más relevantes obtenidas a partir de la exposición de la propuesta ante un seminario de orientación profesional, impartido por la Red Interuniversitaria de Profesorado de Orientación (RIPO). De manera que se justifique a un nivel más elevado de profesionalización dicha propuesta y se recojan las opiniones de los profesionales sobre la misma.

Finalmente, se reflejan las fuentes bibliográficas de donde se ha extraído la información y los datos que justifican y argumentan la elección de desarrollar la presente propuesta.

2. LA ORIENTACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA

La nueva sociedad del conocimiento (Soler, 2008) que emerge y en la que nos encontramos envueltos, se encuentra en constante evolución y transformación en todas sus áreas, tecnológica, económica y social, entre otras. Continuos cambios que se traducen en una modificación en la manera de entender y ejercer la educación, la formación e incluso en el empleo, creando nuevas formas de ser empleable y generando la demanda de nuevas capacidades y competencias por parte de las empresas. Lo mismo ocurre con la orientación, las necesidades que se demandan desde la sociedad se han transformado, lo que supone una evolución de las figuras profesionales que ejercen dichas funciones y dan soluciones a tales demandas.

Para tratar de definir aún más la línea de investigación sobre la que se va a intervenir, se definen algunos conceptos previos y el marco legislativo e institucional en el cual se desenvuelven, tanto a nivel europeo como nacional.

Rodríguez, Sánchez y Sebastián (2003, citando a Bachy, 2001) describen cómo la orientación hasta los años 2000 estaba centrada en el apoyo a la gestión para las transiciones de la vida escolar al mundo laboral. A partir de los fenómenos ocurridos en Europa, y más concretamente en España, descritos en la fundamentación teórica, surgen nuevas necesidades entre la sociedad en torno al sistema laboral y formativo.

Las transformaciones formativas y del sistema educativo no han afectado únicamente al sistema formal (Rodríguez, Sánchez y Sebastián, 2003), sino que también se han trasladado al sistema no formal e informal. Es en este momento donde comienzan a surgir nuevas culturas de la formación, donde las TICs van a tomar un papel fundamental. El desconocimiento de las herramientas digitales ha provocado a su vez la creación de nuevas necesidades educativas y orientativas.

Otras de las características que describen estos autores, y que se suman a los fenómenos descritos en la formación de necesidades, es la incertidumbre. Esta característica puede verse reflejada en diversos momentos de su vida, al finalizar la formación, al cambiar los roles en el puesto laboral, en conclusión, la incertidumbre que provoca la inestabilidad en todas sus formas a nivel personal, académico, económico, laboral, entre otros. (Rodríguez, Sánchez y Sebastián, 2003, citando a OCDE, 2001).

Estos cambios van a provocar que los individuos que componen la sociedad y el sistema laboral tengan que adaptarse a las nuevas demandas. Todo ello desde un enfoque más integrador, donde se exige incidir en torno a tres dimensiones, el saber, el saber hacer y el saber ser, lo que se traduce en una adaptación a los cambios y actuaciones a través de un aprendizaje permanente a lo largo de la vida. (Rodríguez, Sánchez y Sebastián, 2003)

La orientación no debe ejercerse en momentos puntuales, (Soler, 2008) ni puede ser definida en un periodo particular de la vida, sino que debe tener una continuidad y estar presente en todas las etapas vitales. Tal y como describen Rodríguez, Sánchez y Sebastián (2003, citando a Tourraine, 2001), una formación a lo largo de la vida demanda una orientación ejercida también a lo largo de la vida, de manera que esta se prolongue en todos aquellos contextos en los que se desenvuelve la persona, en todas sus etapas, personal, académica y profesional. Si se ejerce una orientación inicial en los procesos de transición de la misma manera estaría incompleta, ya que no sería suficiente para abordar los constantes y rápidos cambios que sufre el sistema social y laboral del momento. Soler (2008) hace especial referencia a la creación y diseño de actividades destinadas a capacitar a los ciudadanos de una sociedad a cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas, sin establecer límites de edad.

Como se mencionaba anteriormente, existen diversos tipos y enfoques en los que se ejerce la práctica orientadora, de las cuales, el presente trabajo se centrará en lo que se conoce como orientación a lo largo de la vida, definida a continuación.

Según el referente europeo CEDEFOP (2006), la orientación a lo largo de la vida hace referencia a la agrupación de acciones y actividades que permiten identificar las aptitudes, capacidades e intereses de los ciudadanos en cualquier etapa de su vida. Además, ayuda en la toma de decisiones de carácter formativo, educativo y laboral, para gestionar su trayectoria vital individualizada dentro del aprendizaje.

Otra manera de definir la orientación a lo largo de la vida se recoge en el documento europeo diseñado por ELGPN (2015), donde el Consejo Europeo (2008) propone la siguiente definición:

Proceso continuo que permite a los ciudadanos a cualquier edad, y en cualquier punto de su vida, identificar sus propias capacidades, competencias e intereses, para la toma de decisiones a nivel educativo, formativo y ocupacional. Además, pretende que la persona sea capaz de gestionar su propio camino en la vida, en la educación, en el

trabajo, y en otros ámbitos donde esas competencias y capacidades se han adquirido o pueden ser empleadas. (ELGPN, 2015)

Dicho concepto, se encuentra íntimamente ligado a la promoción y compromiso con el término de aprendizaje a lo largo de la vida, definido por Belando (2017, citando a la Comisión de las Comunidades Europeas, 2000) como todo el conjunto de actividades educativas que conllevan un aprendizaje para la mejora de los conocimientos y aptitudes en todas las dimensiones de la persona (educativa, laboral y personal) y a lo largo de toda su vida.

2.1.Marco europeo del aprendizaje a lo largo de la vida

Se realizará un recorrido sobre los diferentes fenómenos o etapas que han ido marcando la orientación que se conocen hasta la actualidad. Para ello, se realizarán diversas investigaciones bibliográficas de diferentes autores donde se describen algunos momentos que han definido la orientación que hoy en día conocemos.

Para comprender de una manera más sencilla se representa la idea a través del siguiente gráfico visual

Figura 1

Marco de la orientación



Fuente. Carro, Malik y Olmo (2022).

La orientación y el aprendizaje a lo largo de la vida (Belando, 2017) han adquirido un mayor reconocimiento a partir de la década de los 90 y principios del siglo XXI. Belando

(2017) describe el Informe Faure (UNESCO, 1972) como el inicio y base del establecimiento de un aprendizaje y orientación permanentes.

En 1996, el Parlamento y el Consejo Europeo (Belando, 2017) declararon dicho año como el “Año Europeo de la Educación y la Formación Permanentes” a través de cual se trataba de promover y visibilizar la orientación y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, no ejercido de manera puntual y aislada. Durante este año, Delors (1996) desarrolla un Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el nuevo siglo XXI, en él Delors, pretende resolver las problemáticas educativas mediante la promoción de una educación a lo largo de toda la vida y pluridimensional, donde la pieza clave son los destinatarios de la orientación.

Si se remonta a la década de los 90, Repetto, Rus y Puig (1994) realizan diversos estudios donde se describe que las actividades orientadoras están influenciadas por las circunstancias económicas de la época, fenómeno marcado por la creación de un mercado único, reconocido como “Espacio Europeo”. La creación de este espacio, (Soler, 2008) es la respuesta política a la preocupación generalizada por mejorar los niveles de empleabilidad y adaptabilidad de los ciudadanos, especialmente de los menos cualificados.

Este fenómeno no sólo ha afectado al sector económico, sino también el laboral y/o educativo, entre otros. Repetto, Rus y Puig (1994) definen el mercado laboral como dinámico y cambiante, lo que conlleva la creación de nuevos perfiles profesionales y todo aquello que haga referencia a la cualificación o formación profesional de los mismos, de manera universal.

Esta serie de cambios sociales poseen un carácter sinérgico, es decir, el sistema social actúa como un conjunto en diversos ámbitos y órganos competentes. Entre ellos, la economía se ha comprobado como es más influyente que el resto a partir de la creación de un mercado único, lo que demuestra que es el capital la pieza clave que va a provocar los constantes cambios en el resto de las áreas de la sociedad.

El resultado de una sociedad en constante movimiento, tal y como describen Repetto, Rus y Puig (1994), se traduce en la creación y aparición de nuevas necesidades, a las cuales la sociedad debe responder con una actitud abierta y adaptativa, prepararse para nuevos cambios en las estructuras formativas y profesionales, y nuevas transformaciones en los ritmos profesionales a lo largo de toda la vida.

Sobrado (2002) realiza un análisis del contexto europeo, basado en las evidencias recogidas por Watts (1994) en siete secciones diferentes:

1. Gestión de la información: Difundir, presentar y recoger información en torno a cuatro áreas: oportunidades tanto de educación como de formación, las trayectorias profesionales, el mercado laboral y los servicios de apoyo.
2. Trabajo con individuos: Basado en el *counseling* (diagnóstico, información y asesoramiento).
3. Trabajo con grupos: centrada en la educación para la carrera, orientación a diversos grupos y la promoción de una ayuda mutua.
4. Colocación: Acompañamiento y preparación para lograr el acceso e inserción en el mundo laboral, educativo o formativo, a través de coordinación con las empresas y empleadores.
5. Seguimiento: Recogida de evidencias y datos para la mejora de los servicios, la orientación y apoyo que se ofrece, ejerciéndose de manera efectiva y de calidad. Gracias a ella, se pueden comprobar los puntos o áreas débiles sobre los que se debe reforzar la intervención.
6. Coordinación: Acompañamiento y ayuda a los apoyos informales de la orientación (familias y docentes), e informar a los profesionales.
7. Gestión: de manera interna (evaluación y planificación de los servicios y programas) y externa a través del mantenimiento de las relaciones y redes con el exterior del servicio.

Deben tenerse en cuenta todos estos aspectos o puntos mencionados en el ejercicio de la orientación a nivel europeo, lo que va a diferenciar a unos miembros de otros (Álvarez, 1995) es el nivel en el que se ejerce cada uno de ellos.

Por otro lado, además de mejorar el nivel de cualificación de la ciudadanía, se deben tener en cuenta otras características como el grado de cualificación de los profesionales. Watts (1994) identifica hasta 113 tipos de perfiles profesionales asociados a la orientación en la Unión Europea. La cifra de profesionales de la orientación en Europa que señala este autor en su estudio se encontraría entre las 50.000 y 100.000 personas, las cuales ha clasificado en cinco grandes grupos:

- Consejo de orientación: con formación en el área de la psicopedagogía, abarca la orientación en sus tres áreas (personal, escolar y profesional)
- Profesor-Orientador: formación en el área de la educación centrado en la profesión psicopedagógica. Lleva a cabo la intervención orientadora de los centros educativos de

manera grupal a través del desarrollo y puesta en marcha de programas. Alterna las tareas docentes con las orientadoras.

- Psicólogo-Orientador: Figura profesional de psicología con formación en orientación. Su intervención es orientadora de manera general y de manera específica actúa en el área de psicopedagogía
- Insertor Laboral: Personas profesionalizadas en otros ámbitos, pero especializadas en el área de itinerarios de empleabilidad
- Informador: Profesional en la información sobre los ritmos y demanda del mercado laboral.

Es, por tanto, que deberían replantearse dichos perfiles profesionales y adaptar sus capacidades y competencias a las nuevas necesidades que se demandan desde la sociedad.

Para lograr alcanzar dichos niveles de calidad, desde el Centro Europeo de Formación Profesional (CEDEFOP, 2006) se emiten una serie de objetivos que deberían seguirse para llevar a cabo una orientación de calidad a lo largo de la vida, siendo los siguientes:

- Capacitar a los ciudadanos para gestionar y planificar sus propios itinerarios formativos y laborales ajustados a sus objetivos vitales, aspiraciones e intereses, aumentar sus oportunidades de empleo y autoempleo que contribuyan a su desarrollo personal.
- Apoyar a las instituciones de formación y educación en la motivación de sus estudiantes en la integración de un compromiso educativo y que estos asuman la responsabilidad de su propio aprendizaje, ligado a la planificación de sus propios objetivos personales y profesionales.
- Apoyar a las empresas y organizaciones a que motiven a sus profesionales y sean capaces de adaptarse, acceder y beneficiarse de las oportunidades de aprendizaje que estas les ofrecen en su puesto laboral y saber trasladarlo a su vida personal.
- Brindar a los responsables políticos los recursos necesarios para diseñar objetivos diversos que recojan todas las demandas e intereses de carácter público.
- Impulsar las economías locales, regionales, nacionales e incluso europeas, a través del desarrollo de los profesionales ocupados y su adaptación a los intereses y demandas económicas y sociales que constantemente se transforman.
- Promover el desarrollo de sociedades en las que los ciudadanos participen activamente en su progreso social, democrático y sostenible.

De la misma manera, se establecen otra serie de objetivos planteados a modo de recomendaciones desde las políticas europeas a lo largo de la vida como recurso de apoyo para responsables políticos:

- Inversión eficaz en educación y formación: aumento de la participación mediante la adaptación de los intereses y capacidades individuales a las oportunidades y posibilidades de aprendizaje.
- Eficacia del mercado laboral: reforzando la motivación y rendimiento laboral, reduciendo las tasas de desempleo y formando con métodos eficaces de búsqueda de empleo. Aumentando así las oportunidades laborales y de aprendizaje, teniendo en cuenta las nuevas formas de trabajo como el autoempleo o el emprendimiento.
- Aprendizaje a lo largo de la vida: facilitar la participación continua de todos los ciudadanos en formación y educación a través de la validación de su aprendizaje formal y no formal.
- Inclusión social: impulsar y fomentar la inclusión social facilitando la inserción de todos los ciudadanos en temáticas sociales, educativas y económicas.
- Igualdad social: apoyar a la ciudadanía para superar las dificultades en el aprendizaje y en el empleo causadas por alguna razón de edad, sexo, nacionalidad, ideología o con alguna condición física especial.
- De desarrollo económico: impulsar las tasas de participación en el empleo a través del correcto desarrollo de aptitudes y cualificaciones de los trabajadores en ámbitos de economía y sociedad.

Por otra parte, se especifican una serie de principios básicos que deberían seguir los servicios de orientación para garantizar la calidad y la profesionalidad a lo largo de la vida (CEDEFOP, 2006):

- Centrado en el beneficiario: atendiendo a los principios de independencia, imparcialidad, confidencialidad, igualdad de oportunidades y todos ellos a través de un enfoque global.
- Que capacite a los ciudadanos: basado en los principios de participación activa y habilitación.
- Que mejore el acceso para el ciudadano: teniendo en cuenta los principios de transparencia, amabilidad y empatía, todo ello con un carácter continuo en todas sus transiciones y etapas.

- Que garantice la calidad de la orientación para el ciudadano: haciendo especial atención a los principios de adecuación de los métodos de orientación, la mejora continua, el derecho de reparación y, por último, asegurar una formación adecuada en el personal competente en materias de orientación.

De la misma manera, diferentes instituciones europeas han generado documentos de apoyo y recomendaciones para los responsables políticos, archivos que deberían tenerse en cuenta por parte de los responsables políticos para legislar en torno a la orientación a lo largo de la vida.

Posteriormente, se produjeron nuevos avances educativos y en la orientación a partir del año 2010, gracias a la creación del nuevo Espacio Europeo de Educación Superior, en adelante EEES. Dicho espacio, (Educaweb, 2010) fue diseñado para la unión e intercambio entre los países europeos miembros de conocimientos, iniciativas e investigaciones de carácter educativo, con el fin de elevar y visibilizar a Europa como el continente del conocimiento.

En ese mismo año se firmó el Comunicado de Brujas (2010), en el cual los ministros europeos se reunían con el fin de proponer nuevos retos y establecer unos objetivos educativos y formativos. De la misma manera que Delors (1996), el Comunicado de Brujas (2010) defiende la importancia de posicionar al sujeto como pieza clave en el proceso, además de exigir algunos principios esenciales que se ven reflejados en la propuesta, como son el acceso generalizado, la calidad y excelencia educativa y formativa, o la adecuada cualificación de los profesionales que la ejercen.

Otro documento que sustenta la argumentación de crear un Libro Blanco como herramienta para la orientación ofreciendo respaldo legislativo y político a nivel europeo es el *European Lifelong Guidance Policy Network* (ELGPN, 2015). se fundó en el año 2007, con el propósito de desarrollar una cooperación entre los miembros de la Comisión Europea en el ámbito de la orientación a lo largo de la vida.

Este grupo estuvo liderado por un equipo finlandés que gestionaba la red política y realizó publicaciones periódicamente hasta 2015 sobre las actividades e información que lleva a cabo. ELGPN posee diversas publicaciones centradas en la promoción de la orientación a lo largo de la vida en áreas de educación y los sectores empleables profesionales, ya que esta orientación recoge todas las etapas y transiciones entre el mundo académico y el laboral.

Además, para complementar y argumentar el presente trabajo se emplean las recomendaciones políticas y los sistemas de desarrollo para la orientación a lo largo de la vida, el cual servirá de referencia y apoyo a la posterior propuesta de Libro Blanco.

Este documento está organizado en varias secciones o áreas de intervención, primeramente, realiza una introducción a la orientación a lo largo de la vida, y de manera posterior, integra los diferentes componentes políticos transversales y los sectores educativos. Estos últimos, se emplean posteriormente como guía y justificación en la construcción de las bases para un Libro Blanco.

De manera consecutiva, se describen las áreas que debe cubrir y donde debe actuar la orientación a lo largo de la vida, siendo las siguientes:

- Dotar de información
- Counseling
- Asesoramiento competencial
- Soporte o apoyo
- Enseñar en la toma de decisiones
- Habilidades de gestión para la carrera

Siendo estos los servicios que debería ofrecer una orientación a lo largo de la vida de calidad, reflejadas como ejemplo de buenas prácticas y recomendación para los países miembros de la Unión Europea (UE).

ELGPN (2015) plantea, paralelamente, una serie de objetivos que proponen alcanzar mediante la implementación de dichas recomendaciones, siendo los siguientes:

1. Impulsar la calidad y eficacia del aprendizaje profesional y personal de los estados miembros de la UE.
2. Actuar como una referencia de fácil utilización y acceso para los responsables políticos de los países miembros de la UE, de manera que estos identifiquen las dimensiones políticas de los servicios de orientación a lo largo de la vida en sectores educativos y laborales.
3. Actuar como una fuente de referencia común, donde se recogen los puntos, conocimientos, habilidades y servicios que deben compartir los países miembros de la UE u otros que deseen seguir dicha estrategia.
4. Crear una política de aprendizaje mutuo donde se establezca un espacio de intercambio y diálogo de experiencias y prácticas realizadas por los miembros de UE.

5. Permite responder a conflictos comunes en educación, empleo y sociedad, creando redes de intercambio de información entre los diferentes países participantes.
6. Permite que las instituciones europeas fortalezcan su cooperación y coordinación en el desarrollo de políticas de orientación.

Se puede observar, cómo ambos organismos comparten algunos de estos objetivos, lo que supone que ambos se encuentran en línea y trabajan cooperativamente en la consecución de dichas metas.

Tanto CEDEFOP como el ELGPN emiten documentos europeos emitidos a modo de recomendación que poseen un gran valor y sentido político, lo que va a enmarcar y justificar el presente trabajo. A continuación, se describen algunas etapas o momentos históricos (desde la década de los 90) que marcaron el recorrido de la orientación hasta nuestros días, terminando por reflejar algunas de las recomendaciones y objetivos que proponen dichos organismos europeos.

La orientación a lo largo de la vida es una responsabilidad política y administrativa por parte de los diversos ministerios que la ejercen, tanto a nivel nacional como regional en todas las etapas educativas, laborales y personales de sus ciudadanos. Monge (2009) describe como la dimensión europea debe asumir la necesidad de diseñar canales de información e intercambio de experiencias entre los países miembros de la UE, de manera que se ejerza una política social y educativa de calidad. El establecimiento de dichos canales supone nuevamente cambios en la manera de aprender y comunicarse, en las cuales toman un papel principal las TICs como recursos de apoyo y a través de las cuales se facilita la construcción de dichos canales. Además, el empleo de dichas herramientas digitales demanda una evolución también en la propia cualificación de los profesionales encargados de desempeñar dichas funciones.

Tal y como se mencionaba anteriormente, la política a nivel europeo delega en los responsables políticos de cada país miembro de la UE, y dentro de cada país, en el caso de España, se vuelve a delegar esa responsabilidad a cada Comunidad Autónoma, siendo estas últimas las responsables de cumplir y seguir dichas recomendaciones políticas con el objetivo de alcanzar una orientación de calidad a lo largo de la vida.

Desde una perspectiva de futuro se pretende generalizar y promover la orientación y el aprendizaje a lo largo de la vida en todo el Espacio Europeo. UNESCO (2021) propone una visión del aprendizaje a lo largo de la vida para 2050 donde espera que se produzca un cambio

cultural basado en la concienciación y el compromiso de la ciudadanía con la educación y la formación, en la cual se incluiría la necesidad también de orientar a lo largo de la vida.

2.2.Marco nacional de orientación a lo largo de la vida

En España, la práctica orientadora ha tenido lugar desde tiempos lejanos y de diversas formas, pero, probablemente, como describe Monge (2009, citando a Ortega, 2002), el examen de ingenios para las ciencias de Huarte de San Juan (S. XVI) sea la obra más representativa, y su autor conocido como el primer orientador. En ella, se describe como un grupo de personas acudía a elegir una profesión bajo unos principios de aplicación concretos donde se seleccionaba a los individuos para dichas tareas según sus cualidades personales y profesionales. Se puede observar como la orientación ya era un requerimiento en sentido profesional y personal para la sociedad, y a lo largo de toda su vida.

Los inicios de la orientación en España se remontan a la Ley General de Educación (LGE, 1970), a partir de la cual, tal y como describe Monge (2009), la orientación se conoce en sentido legal en los diferentes niveles educativos del momento (EGB, enseñanzas medias y universidad).

Posteriormente con la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) de 1990 es cuando se va a desarrollar más detalladamente una orientación basada en tres vertientes: académica, personal y profesional. Gracias a la promulgación de dicha ley, la orientación ha tomado un papel más relevante dentro del sistema educativo, lo que va a permitir la obtención de resultados de mayor calidad, al centrarse especialmente en el alumno y en sus necesidades relativas a las vertientes o áreas de la orientación mencionadas.

De la misma manera, serán la Ley Orgánica de Calidad Educativa (LOCE, 2002) y la Ley Orgánica de Educación (LOE, 2006) las leyes que posteriormente regularán la orientación en España. Leyes en las que se puede apreciar la orientación educativa y profesional como un derecho de todos los alumnos y padres, en las cuestiones que hagan referencia a la orientación de sus hijos. Belando (2017), refleja como el artículo 5 de la LOE (2006) está dedicado al aprendizaje permanente, lo que supone un impulso y promoción también para la orientación a lo largo de la vida.

En 2013, se hace vigente la nueva Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) en sustitución a la Ley LOE anterior de 2006, en la cual la orientación ya toma un papel más relevante dentro del currículo académico.

La última reforma educativa tuvo lugar en 2020, marcada por el cambio de gobierno en España, siendo esta una modificación de la LOE de 2006. Dicha ley corresponde a las siglas LOMLOE (Ley Orgánica de Modificación de la LOE). La LOMLOE posee artículos añadidos que hacen referencia a la orientación, en un sentido educativo y profesional.

Tal y como se puede observar a través del análisis anterior, en ninguna ley educativa se hace referencia al aprendizaje permanente o a lograr una orientación de calidad a lo largo de la vida. Cabe destacar la existencia de algunos documentos que se sintetizan a continuación, donde se ve reflejada la importancia que ha tomado el aprendizaje a lo largo de la vida en la sociedad actual.

El Plan Estratégico de Aprendizaje a lo Largo de la Vida (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2015) es otro documento oficial del estado en el cual se propone como objetivo principal impulsar el aprendizaje a lo largo de la vida, potenciando la formación de calidad y la adquisición de un mayor nivel de cualificación para todos los ciudadanos. De esta manera, lograr que se garantice el crecimiento social y económico, mejorando la calidad de vida de las personas. Este plan refuerza los objetivos propuestos en el Marco Estratégico para la Cooperación Europea en el ámbito de la Educación y la Formación de 2009, se encuentra en línea con el mismo, cooperando en una misma dirección. En dicho documento se fundamenta y analiza el contexto social, educativo y laboral de España hasta la actualidad, de manera que sirva de apoyo y contextualización para la creación de nuevas leyes y programas dirigidos al aprendizaje a lo largo de la vida.

Por otro lado, el Marco de Actuación de Aprendizaje Permanente (2017-2020) es el documento aprobado por el Consejo Educativo de Personas Adultas de Castilla y León en 2017. En él, se recoge toda la legislación vigente y actualizada a nivel estatal y regional. De la misma manera plantea diversos recursos y programas disponibles en el ejercicio del aprendizaje a lo largo de la vida, otorgando especial importancia al papel que cumple dicho aprendizaje en los centros y aulas educativas a cualquier edad. Entre sus objetivos estratégicos se encuentra la erradicación del analfabetismo y elevar el nivel de competencias básicas, la reincorporación de los menores de 30 años al sistema educativo, y la mejora de la empleabilidad de las personas adultas.

Estos documentos y legislación están establecidos de manera generalizada por el Gobierno de España. La Administración General del Estado (2022) posee delegaciones propias en las diferentes Comunidades Autónomas (CCAA) que componen el territorio. Tal y como se describe en la Ley 6/1997 de 14 de abril, por la cual se regula la Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, los delegados del Gobierno en las Comunidades Autónomas representan al Gobierno de dicho territorio (actual Ley derogada por Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público).

Si se remite a la Ley Orgánica 9/1992 de 23 de diciembre, en la que se regula la transferencia de competencias a Comunidades Autónomas, más concretamente, haciendo referencia al artículo 19, se describe como desde el Órgano de Gobierno transfieren a las CCAA la competencia de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión. Es decir, que, a pesar de contar con legislación de carácter nacional, el poder de desarrollo legislativo, en el caso de la educación, se delega a cada territorio, donde los delegados de Gobierno de cada comunidad autónoma deciden sobre el ejercicio llevado a cabo en su territorio.

Cada comunidad autónoma toma sus propias decisiones en materia de orientación en base a las leyes establecidas de manera general. Es por ello, que se debe analizar la situación educativa que recoge cada comunidad autónoma para conocer que procedimientos se están llevando a cabo y en qué puntos se debe incidir para mejorar y reforzar la orientación. A modo de reflexión, se plantean las siguientes preguntas formuladas a partir del documento elaborado por la OCDE, sobre mejoras en las políticas y en los sistemas de orientación continua (2006):

De manera general:

- ¿Qué nivel de coincidencia posee la oferta de orientación en España en cuanto a la definición propuesta para cada área seleccionada?
- ¿En qué medida coinciden los objetivos de políticas públicas de orientación en España con los principios comunes europeos propuestos?
- ¿Qué instrumentos comunes europeos podrían emplearse para apoyar las políticas y sistemas de orientación a nivel nacional y regional?

Centrado en los beneficiarios:

- ¿Se cumplen las características presentadas en cada uno de los sectores y servicios de orientación en España?
- ¿Sería posible evidenciar dichas características para el beneficiario del sistema? ¿de qué manera?
- ¿Existe alguna normativa donde se recoja el cumplimiento de estas características?
- ¿De qué manera se supervisa o evalúa el cumplimiento de dichas características?
- ¿Añadiría o eliminaría alguna característica para un determinado sector?

Centrado en las Políticas

- ¿Las políticas en España atienden a las características mencionadas para cada sector?
- ¿De qué manera se lleva a cabo en España o a través de que normativa? (A nivel nacional y regional)
- ¿De qué manera se evalúan o supervisa el cumplimiento de esas características para cada sector en España?

Tanto los responsables políticos como los profesionales que ejercen la orientación deberían de ser capaces de responder de manera positiva a dichas cuestiones planteadas. La respuesta a estas preguntas también son una manera de justificar la propuesta que se ha seleccionado y el enfoque que se propone con la misma.

A continuación, a partir de la recogida de información y datos de los marcos que sostienen la presente propuesta, se plantea una síntesis de las dimensiones más relevantes y que se deben recoger para orientar a lo largo de la vida de una manera adecuada.

2.3.Contextos y etapas de la orientación: escolar, laboral y socio-comunitario

Son varias las variables que se deben tener en cuenta a la hora de abordar una investigación y elaborar una propuesta. Para abordar la orientación de manera general en el presente trabajo, se van a tener en cuenta dos: el ámbito contextual y temporal distribuida por etapas vitales, y el ámbito profesional, entendido como la cualificación de los profesionales que ejercen la orientación en cada dimensión mencionada.

Figura 2

Contextos de la orientación



Fuente. Carro, Malik y Olmo (2022).

A pesar de establecer diferencias entre las dimensiones, la orientación debe entenderse como un todo, se debe contemplar de manera conjunta, es decir, con un sentido lineal y de continuidad. La tarea de plantear ámbitos se realiza para poder abordar las diferencias existentes dentro de la orientación, poder posicionarnos en cada una de ellas, y saber cómo actuar y dónde situarnos como profesionales en cada una de las circunstancias concretas que puedan darse.

El ámbito contextual corresponde a los diferentes entornos en los cuales la persona puede recibir una orientación, ya sea formal no formal o informal. El ámbito temporal permite identificar y conocer la etapa educativa en la que se va a intervenir. Dichas etapas educativas corresponden con las diferentes etapas o cursos escolares, estableciéndose como ideas longitudinales correspondientes al ciclo vital.

Estos contextos y etapas donde se puede y debería desarrollarse una acción orientadora son los siguientes:

- Escolar (contextos y etapas educativas): en la educación obligatoria y postobligatoria, en la formación profesional y en la educación superior.
- Laboral (contextos y etapas laborales): hace referencia a todos los servicios de empleo, las consultorías y los servicios de recursos humanos. Las etapas laborales hacen referencia a los dos momentos en los cuales podemos encontrarnos de manera profesional: empleo y desempleo.

- Socio-comunitario: incluye a las administraciones locales y regionales, y las organizaciones del tercer sector como ONGs, fundaciones y asociaciones que sirvan dicho contexto.

Se deben entender los ámbitos como piezas que componen la realidad en la que se desenvuelve un determinado individuo, es decir, aun que se establezcan diferencias entre ellos en la manera de actuar, se deben comprender de manera continua y teniendo en las transiciones existentes entre ellas.

Tanto en el ámbito contextual como en el temporal se deben tener en cuenta las transiciones que afectan al individuo al pasar de un momento a otro. De manera posterior, en el planteamiento de la presente propuesta, se especifican cada una de las etapas educativas y laborales que deben estar presentes a la hora de diseñar un Libro Blanco

2.4.Las competencias del profesional de la orientación

Teniendo en cuenta los diferentes contextos y etapas educativas, se deben establecer unas pautas y normas claras a las que deben atender las figuras profesionales que ejercen la orientación en cada etapa y contexto determinado. Para ello, previamente los profesionales deben conocer las necesidades que demandan los individuos en cada uno de ellos.

Dentro del ámbito educativo, la Clasificación Europea de las Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO, 2022), establece las competencias y los conocimientos que debería poseer un perfil profesional de orientación educativa (código 2359.8), siendo las competencias esenciales que se indican a continuación:

- Comunicarse con los jóvenes
- Comunicar información sobre el bienestar de los jóvenes
- Colaborar con el personal docente
- Supervisar el comportamiento del alumnado
- Consultar el sistema de apoyo al alumnado
- Identificar las necesidades en educación
- Abordar los factores que impiden el progreso académico
- Practicar la escucha activa
- Coordinarse con las instituciones de enseñanza
- Realizar pruebas educativas
- Seguir los cambios en el sector de la educación

- Asesorar al alumnado
- Apoyar el bienestar de los jóvenes

Por otra parte, se entiende que las competencias y cualidades de los profesionales de la orientación se deben ajustar a cada momento educativo e individuo concreto, ya que se van a demandar unas necesidades diferentes según el punto en el que se encuentre la persona.

Se debe formar a los profesionales de manera que estos sepan ubicarse en cada una de las diferentes dimensiones que integran la orientación, ya sea en el ámbito escolar, en el laboral o en el socio-comunitario.

La fundación *Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe* (2022) nace como una fundación a la que actualmente pertenecen 49 miembros de 22 países europeos que se coordinan en la realización de diversas funciones. Esta fundación (NICE, 2022) trata de promover de manera activa la formación y cualificación, tanto académica como laboral de los profesionales responsables de ejercerla. Concretamente, esta red se dedica al apoyo y complemento de otras organizaciones en cuanto a la formación y asesoramiento de sus profesionales, de manera que se produzca un intercambio internacional sobre la capacitación de los profesionales de la orientación.

Además de asesorar a otras entidades, NICE (2022), realiza publicaciones y manuales sobre la capacitación de los profesionales. En 2012 desarrolla el Manual para la Formación Académica de Profesionales de la Orientación y Asesoramiento Profesional, el cual servirá de apoyo para llevar a cabo esta sección del TFM.

NICE (2012) recoge en dicho manual la perspectiva académica sobre la que se pretende enfocar a los profesionales de la educación superior en Europa. En él, pueden encontrarse diversos capítulos o secciones bien diferenciados, en cada sección puede contemplarse una temática, ya sean los beneficios, las metas, los programas, los nuevos enfoques o la cooperación que se persigue para lograr alcanzar dichos objetivos planteados. Una de las secciones del manual, hace referencia a las competencias y perfiles que deben reforzar y mejorar los profesionales de la orientación.

En cuanto a los Perfiles que pueden diferenciarse en la tarea de orientar, NICE (2012) contempla los siguientes:

- Educador para la carrera: debe ser competente en la elaboración de programas específicos de formación, planificar sesiones de prácticas, facilitar la

comprensión del aprendizaje y proporcionar apoyo a las personas para reforzar sus competencias.

- Experto en información y evaluación: competente en las funciones de proveer de información específica a los beneficiarios acorde a sus propios intereses y necesidades, comunicar las oportunidades educativas y laborales pertinentes, informar sobre las demandas del mercado laboral y emplear recursos informativos que mantengan la comunicación.
- Consejero para la carrera: para realizar adecuadamente esta función, la figura profesional debe ser competente en el apoyo a los beneficiarios en la identificación de posibles soluciones educativas o laborales, y en el empleo de enfoques ideográficos que provoquen la autorreflexión de la persona y el planteamiento de sus objetivos profesionales. Por otra parte, debe ejercer dicho apoyo en motivar a los beneficiarios y lograr su propia autonomía.
- Gerente de programas y servicios: competente en gestión de proyectos e información sobre orientación, en la toma de decisiones sobre los recursos, en liderazgo entre los profesionales y la coordinación entre las partes implicadas, evaluar la calidad de las intervenciones, y establecer los contratos formales con los beneficiarios y el cumplimiento de las normas pertinentes.
- Inventores y desarrolladores de sistemas sociales: cuyas competencias serían la colaboración con diversos profesionales y coordinar diferentes actividades o recursos, y promover el contrato social como un medio de reducción de las desigualdades y mediación de conflictos.
- Profesionales de la orientación y asesoramiento laboral: cuyas funciones serían la construcción de relaciones saludables y efectivas entre los beneficiarios y las partes implicadas, lidiar los posibles conflictos que puedan surgir entre las personas o profesionales, provocar la autorreflexión de los beneficiarios y su aprendizaje de carácter continuo, identificar las influencias que puedan tener sobre un sujeto el resto de la población, y demostrar un carácter abierto y comprensivo con las personas, siempre que se ajuste a las normas éticas y valores profesionales. Para llevar a cabo dichas funciones, además, esta figura profesional debe participar en debates donde se propongan cuestiones que afectan a la orientación o a los beneficiarios de la misma.

3. COMUNICACIÓN ESCRITA: LIBRO BLANCO

3.1.¿Qué es la comunicación escrita?

No se entiende el concepto de comunicación escrita sin previamente definir la escritura en sí misma, entendida como la representación material del habla o de las palabras emitidas de manera oral en un formato o soporte físico, de manera que tome un carácter permanente y sin capacidad de ser alterado fácilmente (Harari, 2015). Este carácter permanente puede suponer ventajoso o no según el enfoque que se desee dar al producto escrito, por ejemplo, en documentos legislativos e institucionales es beneficioso ya que va a otorgar una seguridad, un apoyo y un recurso a través del cual se recogen todos los derechos y deberes de los ciudadanos. Permitiendo su rectificación y modificación periódica, ya que estas deben ajustarse a las necesidades y demandas reales de la sociedad a la que respaldan institucionalmente.

Por tanto, se entiende la comunicación escrita como la manera de transmitir de manera física a través de la escritura, cualquier tipo de expresión oral, desde mensajes de texto entre amigos, hasta documentos legislativos con un rigor institucional. Harari (2015) describe como la comunicación escrita es un discurso más controlado y elaborado que el oral, ya que en ella existe la posibilidad de expresión más compleja y meditada, sin repeticiones, empleando figuras retóricas y sinónimos, y, con una ortografía especialmente cuidada, principalmente en documentos técnicos y oficiales.

La comunicación escrita, de la misma manera que la orientación, ha ido evolucionando y transformándose según las necesidades que se demandan en cada sociedad concreta y el momento histórico en el que se encuentra. Se comprueba entonces, como la comunicación escrita está íntimamente relacionada a las necesidades que demandan los individuos o lectores que lo reciben o hacia los destinatarios que se dirige dicho producto escrito. Motivo por el que es fundamental tener en cuenta los vínculos que se establecen entre el autor (redactor de la comunicación escrita) y el lector (receptor de la comunicación escrita). Harari (2015), refleja esta idea de la existencia de una unión entre la sociedad donde surge la obra y la obra escrita, ya que todos los autores habitan en un tiempo y sociedad determinadas que van a marcar su personalidad para escribir, su estilo narrativo, su argumento e ideas, su estructura, su contenido, entre otras. Es decir, lo que va a definir y a limitar la comunicación escrita en una determinada sociedad es la realidad política, social y económica del mismo.

3.2. Tipos de comunicación escrita

De la misma manera que existen diferentes tipos de autores según la realidad y momento histórico al que se enfrentan, se producen diversos tipos de comunicación tanto oral como escrita. Para desarrollar el presente trabajo, el cual corresponde a una producción escrita, nos centraremos en dicho ámbito. Además, el tipo de intervención final que se desea obtener es un tipo de comunicación escrita, la cual se incluirá en la escritura de tipo profesional.

La escritura profesional o comunicación escrita en el ámbito profesional, está descrita por Harari (2015) como el tipo de escritura dirigido a presentarse en un área profesional, desde la redacción de un currículum vitae, un e-mail o una carta de presentación, hasta la redacción de documentos oficiales y de rigor institucional, todos ellos de carácter formal.

Por otra parte, los diversos tipos de comunicación escrita profesional, al ser una producción física u on-line, deben recogerse en una determinada estructura, como puede ser en forma de libro, artículo académico, archivos web, entre otros. Una de las formas de expresión escrita más utilizada y la cual se va a emplear para desarrollar la intervención es un libro. La Real Academia Española (2022) define el libro como el conjunto o agrupación de páginas escritas (ya sean de papel, otro material, o bien de manera digital) en forma de obra, ya sea científica, literaria o de cualquier otra índole, que cumple un determinado orden y componen un volumen.

Otra forma relevante de comunicación escrita son los informes Layman. Tras la revisión de diversos informes Layman realizados por diferentes entidades, puede describirse como un documento, ya sea físico o digital, en el que se recogen los resultados y conclusiones obtenidas a partir del desarrollo de un determinado proyecto. Ese proyecto puede ser de cualquier naturaleza científica, no tiene por qué ser necesariamente social. Se plantea dicho informe como una herramienta de apoyo e intercambio de información con los profesionales sobre buenas prácticas o experiencias, a diferencia del Libro Blanco que pretende buscar solución a una problemática concreta.

Las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación han tomado un papel clave en la sociedad, estableciendo nuevas formas de comunicación y transmisión de los conocimientos y la información, nuevas formas de aprender y nuevas formas de trabajo, incluso nuevas formas de orientar. Tal y como se emite desde las recomendaciones europeas mencionadas anteriormente, estas deben emplearse como una herramienta o recurso de apoyo en el desarrollo de nuevas políticas y sistemas de orientación. De aquí, nace y se justifica la

idea de crear un libro blanco en línea donde se recojan todas las áreas, sectores y grupos destinatarios de la orientación a lo largo de la vida. De esta manera se pretende recoger de forma clara y eficaz como debería funcionar oficialmente la orientación a lo largo de la vida en las diferentes etapas y condiciones sociales, beneficiándose de su propia actuación, y a su vez preste servicio a los lectores o receptores de dicho Libro Blanco.

3.2.1. Libro Blanco

Antes de continuar con la fundamentación y los beneficios sociales que pueden obtenerse de la creación de un libro blanco, se va a tratar de definir y limitar dicho concepto, ya que posee un carácter muy amplio y cumple diversas funciones.

Un Libro Blanco o White Paper se puede definir como un documento de carácter informativo, generalmente emitido por una empresa u organización, sin ánimo de lucro, destinado a promover o visibilizar las características de una determinada solución, producto o servicio que se plantea ofrecer (Hayes, 2021). Es decir, el Libro Blanco es un documento de apoyo en la toma de decisiones, fruto de una labor realizada por expertos o profesionales en una determinada área (López, 2021). En él, se recoge la síntesis de los conocimientos y experiencias compartidas sobre dicha temática, situando a estos profesionales como referentes en su dominio.

De la misma manera que la comunicación escrita, existen diversidad de tipologías de Libro Blanco. Originalmente, los libros blancos eran documentos que empleaba el gobierno para plantear políticas, pero en la actualidad su uso está generalizado por muchas empresas o profesionales que desean defender un producto o servicio con un fin comercial. Un ejemplo de Libro Blanco en España es el *Libro Blanco para la Reforma del Sistema Educativo* (Ministerio de Educación y Ciencia, 1989), en esta edición se recogieron las emergentes necesidades que impulsaron la reforma del sistema educativo del momento y la nueva propuesta de configuración del mismo. En la parte final se refleja una memoria económica donde se evidencia la financiación de los recursos educativos.

Para la propuesta planteada se pretende dar ese enfoque oficial que, a modo de recurso de apoyo, pueda ser empleado por toda la ciudadanía, desde responsables políticos y figuras profesionales que desempeñan la orientación hasta todo el conjunto de personas a cualquier edad pertenecientes al territorio español.

4. PROPUESTA DE MEJORA: DISEÑO DE LAS BASES PARA DISEÑAR UN LIBRO BLANCO

A continuación, se presenta la propuesta diseñada a través del desarrollo de dicho trabajo, la cual se empleará para establecer las bases previas a la creación de un Libro Blanco centrado en la orientación a lo largo de la vida en España.

Inicialmente se establecen una serie de objetivos para el correcto desarrollo de la propuesta, los cuales serán respondidos a lo largo de la misma. De manera general, se plantea el siguiente objetivo:

- Analizar las dimensiones que componen la orientación a lo largo de la vida para el diseño de las bases en la creación de un posible Libro Blanco de orientación a lo largo de la vida en España.

De manera específica, se han planteado los siguientes objetivos:

1. Identificar las diferentes dimensiones que se deben tener en cuenta a la hora de orientar a lo largo de la vida.
2. Conocer el guion que se debe seguir para el diseño adecuado de Libros Blancos.
3. Establecer y plantear la estructura y aspectos formales necesarios para el diseño de un Libro Blanco de orientación a lo largo de la vida en España.

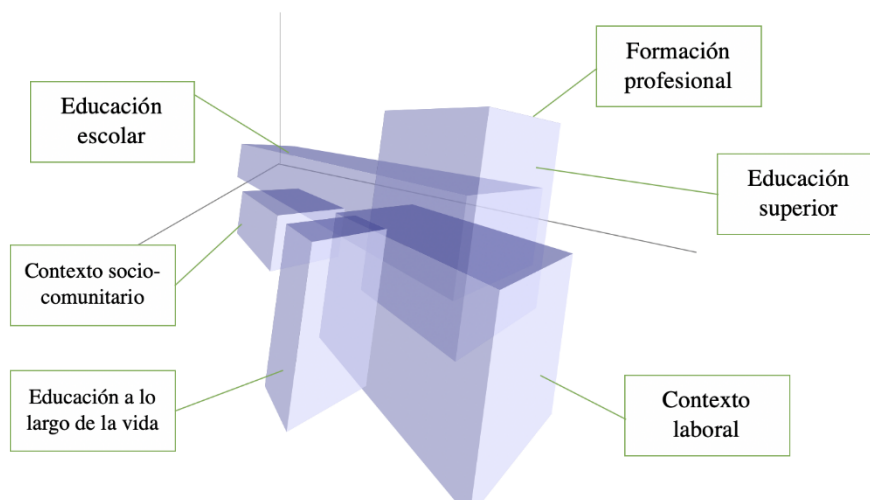
Posteriormente, se describe la estructura que va a seguir dicha propuesta, de manera que se facilite su comprensión a los lectores. La presente propuesta se va a estructurar en torno a tres ejes principales: las dimensiones que conforman e inciden en la orientación, el guion que recoge las directrices que se deben seguir para su elaboración y la estructura o aspectos formales que van a marcar el formato de la propuesta.

4.1. Dimensiones de la orientación a lo largo de la vida

En primer lugar, se presenta una pequeña introducción para facilitar la comprensión e integración de todas las partes que componen la propuesta, tratando de definir la dimensionalidad de la orientación y por qué defender este enfoque. La orientación posee una estructura dimensionada, de manera que en ella se pueden apreciar diversas variables que inciden y actúan al mismo tiempo y a lo largo de toda la vida de las personas. Una manera más visual de apreciar esta idea es a través de una representación gráfica, como se muestra en la siguiente figura:

Figura 3

dimensiones de la orientación



Fuente. Carro, Malik y Olmo, 2022.

Tal y como se observa a través de la imagen, se pueden contemplar algunas de las dimensiones que pueden desarrollarse en un individuo a lo largo de su vida. Cada una de ellas representa el nivel de desarrollo del que dispone un individuo en cada contexto o etapa determinada de su vida. Dependiendo del individuo con el que se intervenga, el cubo o figura podrá proyectarse geoméricamente de una forma u otra, en función de las dimensiones en las que se haya desarrollado, y en las etapas y contextos en los cuales se desenvuelve en mayor o menor medida. Por otra parte, se debe tener en cuenta que dicha figura no posee un carácter fijo, si no que va evolucionando en función del momento concreto de su vida en el que se encuentra el individuo específico.

Dichas dimensiones se recogen a partir del documento europeo ELPGN (2015), el cual se emplea para enmarcar y sostener la propuesta. Por otra parte, se toma de referencia la Guía para Responsables Políticos elaborado por la OCDE (2004) para reforzar las bases e incluir nuevas cuestiones a las que deben responder las políticas en cada contexto y etapa, tanto educativa como formativa.

De manera posterior, se presentan las dimensiones que se han seleccionado para el diseño de un posible Libro Blanco a lo largo de la vida en España, las cuales se han agrupado en tres secciones diferenciadas: las ideas o líneas transversales, las etapas longitudinales y grupos de inclusión, el guion de directrices a tener en cuenta, y, por último, se describe la parte de la estructural y formal para redactar un Libro Blanco.

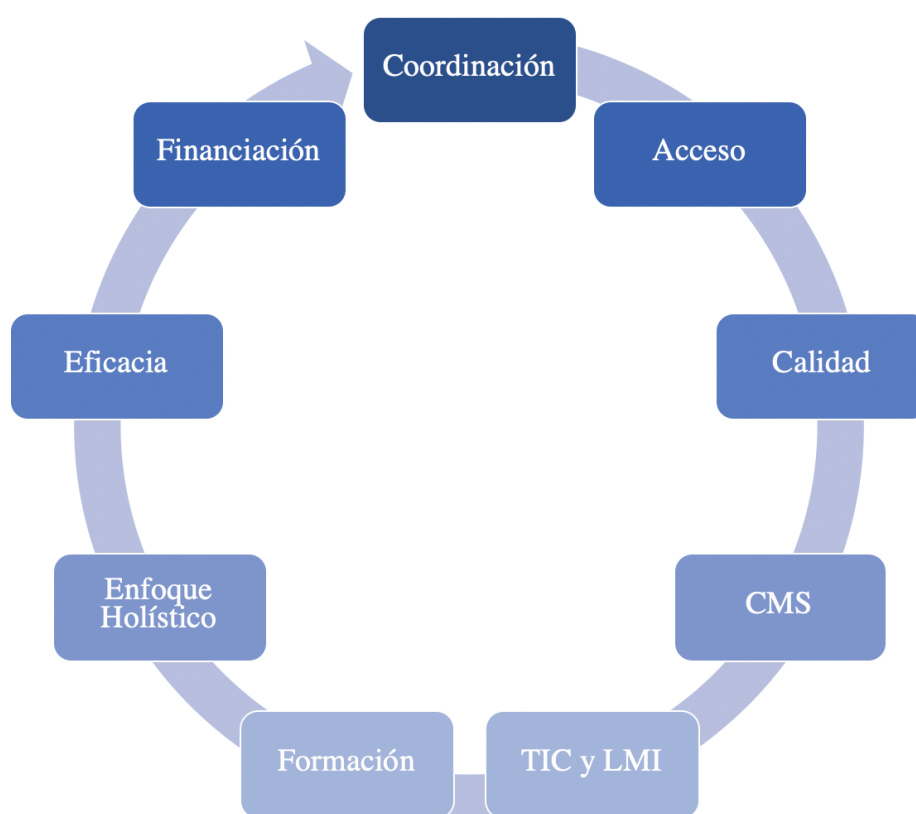
4.1.1. Líneas transversales

A continuación, se describen y clasifican las líneas o ideas transversales que se deben tener en cuenta a la hora de diseñar un Libro Blanco de la orientación a lo largo de la vida en España. En cada una de ellas se recogen algunas ideas clave para la construcción de dichas bases, incluyendo ejemplos y evidencias de buenas prácticas donde se realice dicha función.

Para comprender de una manera más visual cuales son las líneas o ideas transversales que se deben tener en cuenta en la orientación se muestra la siguiente imagen:

Figura 4

Líneas transversales de la orientación a lo largo de la vida



Fuente. Carro, Malik y Olmo, 2022.

A continuación, se especifica detalladamente cada una de ellas.

4.1.1.1. Competencias para la gestión de la carrera

Las competencias para la gestión de la carrera, en adelante CMS, (ELGPN, 2015) hacen referencia a todas aquellas competencias que permiten a los ciudadanos a cualquier edad o

etapa vital desarrollarse y gestionar su propio aprendizaje, vida laboral o caminos que desee seguir.

Para desarrollarlas de manera adecuada se debe dar especial importancia a algunas cuestiones, como pueden ser el reconocimiento de la identidad, tanto educativa como formativa, entendida como un proceso de carácter continuo que se desarrolla a lo largo de la vida desde tempranas etapas.

En un contexto educativo formal, la adquisición de competencias para la carrera debe contribuir a aumentar la participación escolar y generar un compromiso con la enseñanza por parte del alumnado, y a reforzar y potenciar el rendimiento escolar. Por otra parte, pretenden generar un compromiso y promover la participación activa de los estudiantes con la ciudadanía, de manera que aumente su potencial profesional y se refuerce su inclusión en la misma.

En contextos laborales se debe contribuir a la mejora del rendimiento laboral, generar una progresión en la ocupación que desarrolle el individuo en concreto, de manera general, mejorando su empleabilidad. De esta manera, el beneficiario podrá reforzar su adaptabilidad y competitividad en dicho contexto laboral, lo que va a generar a su vez, una mejora en el resto de los contextos en los que se desenvuelve, como el educativo o el socio-comunitario.

Para realizar un adecuado desarrollo de las competencias para la carrera, es necesario tener en cuenta algunas pautas que además deben aparecer incluidas dentro de esta sección del Libro Blanco para la orientación a lo largo de la vida en España, como son es la evaluación de los resultados de los aprendizajes y prácticas desarrolladas, donde se comprendan todos los contextos en los que se desarrolla dicho aprendizaje (como la cultura, en el sistema educativo, entre otros). Estas competencias para la carrera deben plantearse tanto en contextos formales, informales y no formales de la educación y la formación, como competencias transversales.

En contextos laborales, tal y como se mencionaba anteriormente, deben estar presentes los centros de recursos humanos o los servicios públicos de empleo, entre otros. De manera que se especifique como un objetivo a desarrollar en la práctica orientadora.

Potenciar la diversidad de oportunidades que ofrecen estas competencias para la carrera en la mejora del sistema educativo, principalmente en las figuras profesionales que desempeñan la orientación. Para ello, sería conveniente establecer un marco común donde se recojan todas las competencias que debe poseer tanto el ciudadano como la figura del orientador. De forma que se gestionen de manera adecuada dichas oportunidades de aprendizaje en cada etapa concreta. En él, deben especificarse las competencias que debe desarrollar y en las que es

necesaria formación las figuras orientadoras, que garanticen la efectividad y calidad de sus intervenciones.

4.1.1.2. Acceso a los Servicios de Orientación a lo largo de la vida

Hace referencia a las condiciones y medios a través de los cuales los ciudadanos son capaces de comprometerse con los servicios y recursos de orientación a lo largo de la vida, además de participar en actividades de desarrollo profesional y a lo largo de la vida, que les permita decidir sobre sus propias opciones de aprendizaje, laborales y desarrollo de las CMS.

Asegurar el acceso a la orientación a lo largo de la vida es una de las claves de éxito en la presente propuesta, para que se genere dicho acceso se deben tener en cuenta algunas cuestiones importantes:

Asegurar el acceso de todos los ciudadanos a los servicios, actividades, intervenciones, herramientas y recursos desarrollados para orientación a lo largo de la vida, de manera que se garantice una equidad en igualdad de oportunidades para todos los colectivos en cualquier etapa o contexto en el que se encuentre. Logrando el acceso de todos los ciudadanos (UNESCO, 2021) se obtendrá una mayor participación activa en todos los sectores la sociedad, lo que va a generar en ellos un compromiso ciudadano y educativo. Para ello, primeramente, se debe garantizar y mejorar el acceso a los servicios de orientación de todos los ciudadanos, logrando que se genere un compromiso educativo en los mismos.

Desde el ELPGN (2015), se recomienda fomentar el uso e intercambio de recursos europeos, tanto para estudiantes como para trabajadores del sistema laboral.

Para llevar a cabo una práctica adecuada y un correcto desarrollo de dicha sección, se deben tener en cuenta algunas ideas importantes:

Ser flexible y adaptarse al beneficiario, teniendo en cuenta las características personales de las que dispone (recursos, horarios, distancia a los centros, lenguaje o nivel de conocimiento, entre otros). Es decir, se deben ofertar servicios fácilmente accesibles que estén basados en las necesidades e intereses educativos y formativos de la persona, además de tener en cuenta todos los contextos en los que se desenvuelve (educativo, laboral y personal). Prestando especial apoyo a los grupos desfavorecidos o personas que puedan encontrarse en riesgo de exclusión social, en los cuales es de vital importancia tener en cuenta dichas características propias, por lo que se debe garantizar la calidad y claridad en cuestiones de lenguaje, de manera universal

dirigido a la mayoría, o cuando la ocasión lo requiera, empleando el lenguaje específico de una región concreta.

En la actualidad, una manera de acortar distancias y garantizar el acceso a los recursos es el empleo de Nuevas Tecnologías (TICs), pudiendo llevarse a cabo una orientación digital a través de apoyo telefónico o encuentros virtuales, entre otros. Pero se debe tener en cuenta, que los encuentros presenciales son más enriquecedores para la persona, por lo que también es necesario garantizar el acceso físico a los servicios de orientación, donde el papel que ofrecen las TICs es de apoyo al servicio físico o en ocasiones donde la situación del beneficiario lo requiera como única opción. Además, el empleo de recursos digitales va a promover la coordinación y colaboración entre los diferentes servicios, profesionales y recursos en todos los sectores educativos y laborales. UNESCO (2021) describe la necesidad de implementar las TICs en el sistema como vía de acceso para todos los ciudadanos. Si nos centramos en una orientación profesional, OCDE (2004), describe como la demanda es superior a la oferta, lo que supone que numerosos destinatarios no puedan acceder a la misma. Esta situación no produce únicamente en el área profesional, sino que afecta a todas las tipologías y servicios de orientación, donde se incluye la orientación a lo largo de la vida. Las TICs (OCDE, 2004) son un recurso muy presente en la sociedad actual, lo que sirve de apoyo para resolver dicha problemática, ya que aumentaría el número de plazas que podrían ofrecerse en un espacio físico.

Para abordar la presente propuesta es necesario impulsar el acceso generalizado de la población ya que se dirige a todas las etapas vitales, por lo que se debe asegurar que todos tengan acceso a la lectura de dicho documento como un recurso de apoyo, ya sean beneficiarios, profesionales de la orientación o responsables políticos.

4.1.1.3. Asegurar la Calidad en la Orientación a lo largo de la Vida

Asegurar la calidad en la orientación a lo largo de la vida (ELGPN, 2015) hace referencia a las políticas, normas y procedimientos que permiten evaluar los servicios, productos y actividades de orientación desde una perspectiva que tiene en cuenta a los ciudadanos y a las partes interesadas en el proceso, que conduzcan a su mejora y a una evaluación continua. La OCDE (2004) describe, como en la mayoría de países miembros de la UE la evaluación de la calidad es poco sistemática y rigurosa ya que no existen normas de calidad que regulen los servicios de orientación o únicamente en algunas áreas, pero no destinadas a ejercerse a lo largo de la vida.

El aseguramiento de la calidad en los servicios de orientación es esencial, por lo que se deben seguir algunas pautas que garanticen esa calidad en las intervenciones, como pueden ser:

Garantizar que los servicios, recursos y productos de orientación hagan referencia a estándares de calidad profesionales ya establecidos, de manera que den respuesta a los intereses y necesidades de los beneficiarios. Una manera de asegurar la calidad es la promoción de unas normas comunes aplicadas a la oferta de los servicios de orientación a lo largo de la vida.

Para ello, se debe garantizar una financiación equilibrada entre los diferentes sectores y regiones en los que se desarrolla, donde se repartan de manera efectiva los fondos disponibles para la adquisición de recursos y figuras profesionales de la orientación, de manera que en todas la Comunidades Autónomas se establezca una orientación de calidad. Igualmente es necesario asegurar la calidad mediante una adecuada formación de los profesionales de la orientación y de los responsables políticos que establecen dichas normas educativas y laborales.

Otra idea que sostiene la calidad en las actuaciones de orientación es basarse en las necesidades e intereses de los beneficiarios, lo que va a generar una adecuada adaptación de los servicios a la demanda social. Además, es interesante reforzar el intercambio de experiencias entre los diferentes sectores y contextos donde se desarrolla la orientación, es decir, mejorar la comunicación entre las partes implicadas en el proceso. Por otra parte, en la información transmitida a dichos destinatarios también debe asegurarse la calidad, ya que como describe la OCDE (2004), si esta no es de calidad, va a dificultar el proceso de toma de decisiones, provocando una orientación inadecuada.

Para desarrollar la presente propuesta, deben aportarse ejemplos de buenas prácticas y evidencias de calidad en los servicios de orientación, que cobran especial importancia para asegurar la calidad de este documento.

4.1.1.4. Asegurar la Eficacia de la Orientación a lo largo de la vida a través de Evidencias

Evaluar la eficacia (ELGPN, 2015) hace referencia al análisis y recolección de datos o evidencias a través de la investigación sobre la calidad de las políticas, sistemas e intervenciones de orientación a lo largo de la vida. Dicha recopilación periódica de datos incluye información sobre resultados, productos, procesos e insumos en el sector de la

educación y la formación. De la misma manera, se debe llevar a cabo un seguimiento y evaluación que acompañen a la recogida de evidencias, desarrollados a partir de políticas emitidas previamente, donde se establezcan unos indicadores y criterios de calidad. Es importante desarrollar unas políticas eficaces basadas en evidencias, donde se tengan en cuenta situaciones reales tanto del sistema educativo como del laboral, donde se incluyan e identifiquen nuevas necesidades y demandas.

La Comisión Europea (2020), describe como la recogida de evidencias permite medir el impacto de los resultados obtenidos, tanto de manera positiva para continuar con la práctica, como de manera negativa para reorientar la misma, y a todos los niveles (internacional, europeo, nacional y regional). Indica también algunos medios para lograr obtener dichas evidencias, como puede ser a través de encuestas de seguimiento realizadas de manera periódica que evalúen resultados reales. Por el contrario, no se está llevando a cabo por parte de numerosos ministerios (OCDE, 2004) la recogida de información y datos, más concretamente en el área financiera de gastos en orientación. Al no existir evidencias sobre dichos gastos, la eficacia de financiar recursos de calidad es escasa y limitada, lo que supone un aumento directo de los costes, sin asegurar la calidad de sus intervenciones.

Para asegurar la eficacia de dichos servicios se deben aportar y analizar datos de calidad y resultados de aprendizaje que se hayan dado con anterioridad, siendo estas evidencias reales que la sociedad demanda. De la misma manera, se hace necesario recoger evidencias de la eficacia de las intervenciones y recursos desarrollados por los profesionales de la orientación. En este sentido, se deben planificar y gestionar las intervenciones y programas a desarrollar, también identificar y señalar los puntos débiles o conflictos que se generen en los mismos.

Por otra parte, tal y como se mencionaba anteriormente, se deben recoger evidencias que aseguren la eficacia de los fondos disponibles, de manera que se establezcan justificaciones claras de los gastos y beneficios de las intervenciones de orientación llevadas a cabo en cada región. Para llevar a cabo la presente propuesta, se pedirá la aportación de evidencias o buenas prácticas en cada una de las secciones planteadas, de forma que el documento este justificado adecuadamente, y que, además, se visibilicen y se reconozcan positivamente dichas prácticas.

4.1.1.5. Liderazgo estratégico: Cooperación y Colaboración

La estrategia de liderazgo hace referencia a la gestión del desarrollo de políticas y sistemas de orientación a lo largo de la vida, en un país, región o localidad. En concreto, son

los mecanismos de cooperación y coordinación que implican a todas las partes interesadas y relevantes en el desarrollo de políticas y sistemas. La Organización de las Naciones Unidas (UNESCO, 2021) describe como para dar solución a las problemáticas que se demandan desde la sociedad actual es necesaria la unión disciplinaria y sectorial de diversos profesionales, no pueden resolverse de manera dividida o puntual. Entendiendo dicha unión tanto en la práctica orientadora (OCDE, 2004) para establecer una dirección estratégica común entre las partes implicadas, pero también en las investigaciones que se realizan los mismos.

La coordinación y colaboración entre los sistemas y servicios de orientación aseguran una calidad en las intervenciones, además de otorgar un sentido de continuidad para los destinatarios que reciben la orientación. El intercambio de conocimientos, estrategias, metodologías, información, recursos y experiencias entre las partes implicadas va a garantizar la adecuación de la orientación en cada etapa o momento en el que se encuentre la persona, teniendo en cuenta los diversos colectivos y escenarios en los que se desarrolla. Una falta de coordinación podría provocar la repetición de malas experiencias o la carencia de sentido de continuidad en los beneficiarios, generando pensamientos contradictorios en los mismos y una separación entre el sistema educativo y el laboral. Si se produce dicha situación, puede desencadenar en el inadecuado desarrollo de las personas por una escasez en las capacidades de adaptación.

La coordinación y la cooperación, está descrita por la Comisión Europea (2022), dentro de los mecanismos de intercambio y transmisión de la información y conocimientos entre las partes interesadas, los cuales refuerzan la existencia de una comunicación adecuada. Dicha comunicación debe establecerse a diferentes niveles (Internacional, europeo, nacional y autonómico) y sectores (educativo y laboral).

Del mismo modo que ocurre con las ideas transversales descritas anteriormente, las TICs toman un papel fundamental en el apoyo a la transmisión de la información, de manera que se facilite el proceso de comunicación entre las diferentes partes implicadas. La creación de canales virtuales de comunicación entre los profesionales e instituciones favorecería la mejora del proceso de orientación, como puede surgir el diseño de nuevos recursos y servicios innovadores. Para ello, se debe por tanto garantizar el acceso a los recursos tecnológicos de todos los ciudadanos, reduciendo las desigualdades y la brecha digital que aún continúa presente en la actualidad. Además, va a impulsar la necesidad de integrar la orientación a lo largo de la vida en el desarrollo de políticas educativas, laborales o de formación, entre otras.

Por otra parte, se deben plantear las intervenciones desde un enfoque individualizado de la persona, donde se tengan en cuenta nuevamente sus características personales, la etapa educativa o laboral en la que se encuentra y los contextos en los que se desenvuelve. En algunas ocasiones, tal y como describe la OCDE (2004) son las necesidades de las instituciones y de los profesionales las que determinan la oferta de servicios, dejando a un lado las necesidades de los ciudadanos, los cuales deben ser la pieza clave en el proceso. Por ello, se debe trabajar para cambiar esta dinámica, focalizando las intervenciones hacia los intereses y demandas de los usuarios. Llevar a cabo dicho proceso, supone, la coordinación y participación de diferentes agentes o profesionales, lo que va a marcar la calidad de las intervenciones. Por ello, los responsables políticos que contemplan la orientación a lo largo de la vida deben coordinarse, partiendo de las necesidades y los contextos donde las personas se desenvuelven, para la formulación de políticas, considerando dicha orientación como un derecho ciudadano. Esta coordinación, tal y como describe la Comisión Europea (2020), también hace referencia a la prestación de servicios flexibles y adaptados a la realidad de los ciudadanos.

Una manera de lograr coordinación, UNESCO (2021) es el establecimiento de plataformas o espacios para el diálogo transdisciplinario y la investigación, donde pueden tener un papel fundamental las TICs para su diseño y puesta en marcha. Por otra parte, la coordinación política pretende la promoción de intercambios estandarizados de información y evidencias sobre orientación, donde se incluye la coordinación en la formación, tanto de los propios responsables políticos, como de los profesionales que la desarrollan. La Comisión Europea (2020) menciona la importancia en la vinculación entre las partes implicadas, de manera que se permita establecer la mayor coordinación posible entre ellos. Dicha cooperación, a su vez, va a mejorar los vínculos entre las mismas partes implicadas, facilitando el proceso de orientación y obteniendo mayores resultados de calidad.

Desde una perspectiva financiera, ELGPN (2015), describe como la coordinación entre los responsables políticos y los profesionales de la orientación reduce los gastos económicos empleados para costear las intervenciones, lo que va a generar un mejor aprovechamiento de los recursos y eficiencia de las figuras profesionales.

4.1.1.6. Enfoque Holístico (Coherencia)

Tal y como se puede observar, la coordinación entre profesionales es plenamente necesaria, la cual está ligada directamente a la existencia de una coherencia entre las partes implicadas.

La OCDE (2006) define como los sistemas de garantía de calidad en orientación a lo largo de la vida deberían actuar de manera coherente. Para lograr la coherencia entre los mismos, propone el establecimiento de enlaces relacionales eficaces entre los propios trabajadores y entre servicios, tratando de reducir los posibles conflictos. Para lograr una estabilidad en este planteamiento, se debe ejercer un control sobre dichos enlaces y procurar resolver los conflictos de manera rápida para no perder tiempo de actuación profesional.

La Comisión Europea (2020) describe esta coordinación integrada en un enfoque holístico de la orientación, donde todas las partes implicadas se encuentran coherentemente unidas entre sí.

La orientación a lo largo de la vida (UNESCO, 2021) no debe ser entendida de manera limitada, sino que abarca toda la vida, desde el nacimiento hasta después de la jubilación, dándole una visión más completa al concepto. Concretamente, UNESCO (2021), plantea dos dimensiones dentro de este enfoque holístico entendiendo la orientación como un todo, por un lado, que se desarrolle a lo largo de la vida (cualquier momento), y, por otra parte, que se lleve a cabo en todos sus sectores, laboral, educativo y socio-comunitario (cualquier lugar, ecosistema de aprendizaje).

Para el diseño de la presente propuesta, se debe tener en cuenta el empleo de un enfoque holístico, porque a pesar de ser un documento estructurado en secciones bien diferenciadas, deber ser entendido como un único producto para el lector, un todo donde se integran diferentes variables e ideas clave para su comprensión.

4.1.1.7. Mejorar la transmisión de información sobre la Orientación

La transmisión de información sobre la orientación a lo largo de la vida a través de cualquier medio, sirve de apoyo a los ciudadanos para la toma de decisiones sobre oportunidades educativas y laborales. Incluye información sobre el mercado laboral, Formación Profesional, programas de estudio, información sobre los Marcos Nacionales y Europeos de Cualificación y los sistemas de intercambio. Dicha información, tal y como describe la Comisión Europea (2020), puede ser de carácter cualitativo (trayectorias o experiencias profesionales) o cuantitativo (cifras, datos y gráficos sobre pronósticos o estadísticas).

El intercambio de información entre las partes implicadas permite comparar y descubrir nuevas oportunidades educativas y de empleo, de manera que se refuerce la toma de decisiones significativamente. Además, permite a los ciudadanos contemplar la realidad que se está demandando desde el sistema educativo y el mundo laboral, lo que fomenta que se establezca una equidad y justicia social de acceso a los conocimientos, los recursos disponibles y las competencias para la gestión de la carrera. Ejercer un apoyo orientativo a las personas no es suficiente, sino que es conveniente aportar evidencias y contrastes con la realidad, de manera que la persona comprenda el sentido y beneficio real que supone dicha intervención en su desarrollo.

Para realizar una adecuada transmisión de la orientación se debe tener en cuenta que no toda la información disponible es válida, por lo que es conveniente promover el seguimiento y empleo de unos estándares comunes que aseguren una información de calidad. Teniendo en cuenta que las TICs son una de las principales fuentes de transmisión de información, deben regularse dichos medios y canales, de manera que la información que obtengan los ciudadanos tenga un carácter riguroso y oficial. Los profesionales y los responsables políticos deben coordinarse de manera eficaz para la transmisión de información de calidad y con un sentido igualitario. De la misma manera, se debe tener en cuenta que la información va evolucionando y transformándose según los cambios que se producen en la sociedad y las nuevas oportunidades que surgen (tanto a nivel nacional como internacional), por lo que un profesional que transmite información debe estar constantemente actualizándose y ser muy preciso con la misma, entendiendo la actualización de la información profesional (OCDE, 2004) como un desafío fundamental en dicha profesión. Además, debe asegurarse de que dicha información está extraída de fuentes de calidad que garanticen la objetividad y equidad.

Nuevamente, se debe emplear un enfoque individualizado centrado en el destinatario, el cual es la pieza clave en el proceso. Para ello, se debe seleccionar y limitar la información que se le va a transmitir conforme a sus intereses y aspiraciones educativas y laborales. Por otra parte, en personas que no tienen definidos dichos intereses, se pueden mostrar diferentes oportunidades, por lo que transmitir información de calidad va a reforzar también el proceso de selección o toma de decisiones. El contexto es otra dimensión a tener en cuenta, ya que va a ser donde se desenvuelva el beneficiario, de manera que los contenidos, lenguaje y recursos deben estar adaptados a su nivel de conocimientos y demandas educativas y laborales del territorio al que pertenece. Además, la transmisión de información de calidad va a permitir la reducción de desigualdades entre colectivos y las brechas digitales que puedan aparecer. Un

sistema que logra coordinarse para intercambiar información de calidad (Comisión Europea, 2020) se define como un sistema o servicio exitoso.

Sería conveniente, al igual que en el resto de las secciones, incluir algún ejemplo de buen intercambio de información o de buenos recursos y medios de transmisión de la misma, de manera que se aprecien evidencias reales de una buena gestión informativa de los mismos.

4.1.1.8. La Cualificación y Formación de los Profesionales

La formación (ELGPN, 2015) hace referencia a la preparación inicial y al continuo desarrollo profesional de los profesionales de la orientación, cuya principal función laboral es la orientación a lo largo de la vida. Son todos los conocimientos, habilidades, competencias y actitudes necesarias para desempeñar funciones y tareas de orientación a lo largo de la vida en cualquier contexto en el que se proporcione una orientación profesional. La OCDE (2004) reclama un aumento de la cualificación tras comprobar que, en numerosos sectores donde se incluye la orientación, poseen poco personal capacitado y cualificado para las tareas que debe desempeñar.

En relación con estas carencias formativas, toma especial importancia el término profesión, el cual la Comisión Europea (2020) define como la agrupación disciplinada de personas que, bajo un marco ético y social, poseen unos conocimientos y han desarrollado las competencias y habilidades necesarias para aplicarlos en una determinada ocupación de cualquier área o sector. Además, describe como suele estar dirigido hacia el apoyo o ayuda para resolver intereses que se demandan desde la sociedad. Este concepto está íntimamente relacionado al proceso de profesionalización de las personas, el cual supone una serie de responsabilidades e implicaciones en las mismas. Las figuras encargadas de ejercer la orientación deben poseer un nivel de profesionalización adecuado al nivel formativo y contexto de cada usuario con el que se interviene.

De la misma manera, OCDE (2006), exige que los sistemas de garantía de la calidad de la orientación a lo largo de la vida deberían disponer, por una parte, de profesionales altamente capacitados y cualificados para desempeñar las tareas orientadoras correspondientes en cualquier etapa y contexto sobre el que se encuentre el destinatario al que se dirige. Por otra parte, se debe exigir un desarrollo profesional continuo, que este constantemente actualizado en la nueva información y oportunidades disponibles, además de generar nuevos retos y recursos orientativos.

Se debe garantizar a los beneficiarios que los profesionales que llevan a cabo sus intervenciones poseen la capacitación y formación adecuada para realizarlas, es decir, las figuras profesionales deben trabajar de manera competente y ética con los destinatarios. Ya que cuanto mayor sea el nivel de preparación de dichos profesionales, mejores resultados y de mayor calidad se van a obtener. Por tanto, es de vital importancia ese intercambio de información que garantice una correcta formación de los profesionales que ejercen la orientación, de manera que sean capaces de adaptarse de manera adecuada a las necesidades y contextos donde se desenvuelven los beneficiarios. Esa garantía formativa también debe estar limitada por unos estándares comunes de calidad, donde se asegure a los beneficiarios esa calidad en sus propias intervenciones.

Para la construcción de un posible Libro Blanco de la orientación a lo largo de la vida se debe prestar especial atención a esta cuestión, ya que los profesionales que contribuyan a su diseño deben estar formados de manera adecuada, generando soluciones y propuestas realistas y ajustadas al momento y contexto que se demanda en cada sección. De esta manera, se logrará diseñar un documento correctamente adaptado a la realidad que viven los destinatarios y obtener mejores resultados y de calidad, aumentando el beneficio en todas las partes implicadas.

4.1.1.9. Financiación de los Servicios de Orientación

La financiación para la práctica de orientación hace referencia a lo que Belando (2017) describe como asignación adecuada de los recursos, las actividades y productos de orientación a lo largo de la vida, la cual puede realizarse a través de diferentes vías (OCDE, 2004. ELGPN, 2015):

- Financiación directa del gobierno central o mediante instituciones gubernamentales relevantes, tanto del sector educativo como formativo.
- Financiación pública transferida de manera directa a las regiones y municipios
- Financiaciones privadas, sin fines de lucro y voluntarias por parte de socios o personas interesadas en costear el proceso o parte de él.
- Subvención privada por parte del propio usuario
- Financiaciones patronales y sindicales

Podría darse la situación en la que se establezcan varias de las vías mencionadas anteriormente, ya que la orientación a lo largo de la vida se ha planteado tanto como un bien

público como privado, pero debería avanzar hacia las vías públicas para garantizar el acceso de todas las personas independientemente de su condición económica y de que no puedan costearse este servicio. Dicha financiación se emplea para costear todos los productos, recursos, intervenciones e incluso las políticas de todos los sectores en los que se ejerce la orientación. Al pretender que se entienda la orientación como un derecho ciudadano, se debe trasladar como un bien público que garantice el acceso de todos los colectivos. La existencia de diversas vías de financiación provoca (OCDE, 2004) una desconcentración de los propios sistemas de financiación respecto a la calidad y la coherencia que se establece entre ellos. Por otra parte, la OCDE (2004) describe la falta de información existente sobre el gasto público que se destina a los servicios de orientación, lo que provoca a su vez escasez de coherencia a la hora de costear la orientación.

Para lograr una financiación adecuada, se deben aportar evidencias reales e información de calidad, donde se recojan datos, gráficos o testimonios de las intervenciones realizadas. Por ello, también, se deben regular los canales de transmisión de dicha información entre los responsables políticos y los profesionales de la orientación, tratando de alcanzar una coordinación adecuada entre los mismos. De la misma manera, se debe asegurar la equidad y justicia social en la repartición de los fondos entre las instituciones y centros, tanto educativos como laborales (públicos y privados), de acuerdo a unos estándares de calidad previamente establecidos.

Por tanto, es necesario establecer los costes y evaluarlos de forma periódica y coordinada, de manera que sean más efectivos, tanto de los recursos como de los profesionales, tratando de reducir gastos en productos duplicados y su aprovechamiento en servicios efectivos.

4.1.1.10. Tecnologías de la Información y la Comunicación en la Orientación a lo largo de la Vida

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) en la orientación a lo largo de la vida hacen referencia a todos los recursos, infraestructuras y contenidos de carácter digital que mejoren el desarrollo de las políticas y sistemas de orientación. Dichos servicios, recursos y herramientas digitales se diseñan y desarrollan de manera rigurosa por parte de los profesionales para los ciudadanos, informando sobre el uso y posibilidades que puede hacerse de ellos, y de qué manera, a su vez, evoluciona el diseño inicial. Además, se debe tener en cuenta que el empleo de estos recursos virtuales demanda la adquisición de competencias digitales para la correcta utilización de las TICs tanto en los profesionales como en los

beneficiarios. Por lo que el empleo de estas herramientas supone una formación previa para lograr sacar el máximo rendimiento de los mismos. Tal y como refleja la Comisión Europea (2020), las TICs están tomando un papel fundamental y cada vez más esencial en la sociedad, hasta el punto de establecerse acuerdos entre diferentes políticas.

Están presentes numerosas aplicaciones donde las TICs pueden emplearse para mejorar y reforzar el proceso orientador, como pueden ser:

Como herramientas o recursos de apoyo a los encuentros y servicios presenciales, a través de páginas web o entornos virtuales donde se intercambie información, entre otros. De la misma manera, se pueden emplear para diseñar nuevos recursos o productos que mejoren la calidad de la orientación en todos sus sectores y a lo largo de la vida. Por otra parte, nos permiten facilitar el acceso generalizado a esos servicios de todos los ciudadanos, independientemente de su condición y territorio en el que se encuentren. Lo que va a beneficiar también en la reducción de las desigualdades y contribuir a establecer una equidad social en cuanto al acceso a la orientación. Además, el empleo de las TICs (Comisión Europea, 2020), refleja un acuerdo sistemático entre las partes implicadas donde se garantiza la relevancia de los servicios de orientación para dar respuesta a las necesidades que se demandan en la actualidad.

Tal y como se mencionaba anteriormente, los recursos digitales son un facilitador para la transmisión de la información, lo que va a promover y reforzar que se establezca una adecuada coordinación entre las partes implicadas. A la vez que permite un intercambio de evidencias entre profesionales para lograr una orientación de calidad a todos sus niveles y sectores, facilitando la transmisión y coordinación de conocimientos entre el sistema educativo y laboral. Por otra parte, se debe tener en cuenta el exceso de información que generan dichos recursos, por lo que es necesario establecer unos estándares de calidad comunes que garanticen y limiten una información rigurosa y oficial para los beneficiarios. Si se ejerce un correcto uso de estos recursos, tal y como se puede observar, va a beneficiar a todas las partes implicadas gracias a la obtención de mejores resultados y de mayor calidad.

Nuevamente, estos recursos deben diseñarse en torno a las necesidades e intereses de los destinatarios, donde se tenga en cuenta la etapa educativa o laboral en la que se encuentran y los contextos en los cuales se desenvuelven. Sin dejar de considerar los cambios comportamentales que las TICs han provocado en los ciudadanos, transformando la comunicación o la gestión de los tiempos, sobre los cuales las figuras profesionales deben

formarse y actuar. Para los beneficiarios se pueden generar recursos que faciliten la comprensión y acceso a los conocimientos, la realización de una evaluación y de un seguimiento que asegure la calidad de la intervención realizada.

Como puede observarse, dichos recursos generan constantes cambios en la sociedad, provocando que se demanden nuevas necesidades entre los ciudadanos, por lo que es de fundamental importancia que los profesionales que ejerzan la orientación estén actualizados y evolucionen en sus propias intervenciones. Los recursos digitales van a facilitar también que se genere esa constante actualización, ya que van a agilizar los nuevos cambios legislativos, las nuevas oportunidades educativas y formativas, o cambios significativos que afecten al proceso de orientación a lo largo de la vida. De la misma manera, apoya el proceso de diseño de nuevas leyes o decretos por parte de los responsables políticos, los cuales pueden conocer en mayor medida las necesidades que se están demandando desde la sociedad a través de canales digitales o redes sociales. Estos recursos están generando un mayor acercamiento y coordinación entre todas las partes implicadas, gracias a la creación de nuevos espacios interactivos. El establecimiento de estándares comunes debe incluir un sistema electrónico de intercambio a nivel nacional, que facilite la mejora legislativa o la creación de nuevas leyes.

El empleo de recursos digitales para el diseño de un posible Libro Blanco otorga numerosos beneficios al mismo, tanto para el intercambio de información entre los profesionales que participan, como en la obtención de evidencias y la recogida de datos, gráficos e infografías, como en la propia redacción del libro, ya que se plantea de manera virtual. Un ejemplo sería la implementación de realidades virtuales para simular experiencias laborales o educativas, que favorezca la adquisición de competencias en la toma de decisiones.

Algunos ejemplos que se pueden aportar sobre recursos digitales empleados de manera eficiente son los siguientes (OCDE, 2006):

La Comunidad Virtual de CEDEFOP sobre la Orientación a lo largo de la Vida, comprende un espacio digitalizado para el intercambio de conocimientos y experiencias, y la publicación de documentos y guías de recomendación de diversos grupos de expertos en orientación pertenecientes a cada uno de los países miembros (CareersNET, 2022).

Un Foro en Línea Europeo sobre investigación en orientación desarrollado sobre el proyecto LDV “Apoyo a la Orientación Innovadora”, el cual se basa en la creación de una red on-line para la mejora e intercambio de investigaciones y recursos de calidad en orientación.

De la misma manera, el proyecto *Guidenet* está financiado por LDV para la recopilación, evaluación e intercambio de iniciativas sobre conocimientos técnicos de orientación. Posteriormente, dando a conocer los resultados obtenidos a través de canales de difusión, de manera que tomen el mayor alcance posible dentro de la comunidad europea.

El proyecto *Exemplo* corresponde a otro espacio virtual para el intercambio de buenas prácticas y el mantenimiento de la comunicación entre los profesionales que ejercen la orientación. En él, los orientadores comparten experiencias y recomendaciones sobre el uso de determinados recursos o métodos. Dicho espacio está gestionado por la Asociación Europea de la Formación Profesional (EVTA), a la cual pertenecen 14 países miembros de la Unión Europea, lo que otorga al recurso un nivel de profesionalización y calidad más elevados.

Estos recursos son un ejemplo de buenas prácticas en la orientación, los cuales se pueden contemplar o emplear para diseñar otros más innovadores a partir de ellos.

4.1.2. Etapas/ideas longitudinales

A lo largo del desarrollo de las líneas transversales sobre las que se debe incidir en la presente propuesta, se ha visto resaltada la idea de partir de las necesidades que demandan los destinatarios como base de la que parte la orientación, es decir, los protagonistas en el proceso orientador son las personas beneficiarias del mismo, haciendo referencia a todo el conjunto de la ciudadanía.

La persona sobre la que se ejerce la orientación es la que debe establecer las bases de la actuación que desempeñen los profesionales, marcar los ritmos y frecuencias en las que se va llevar a cabo, y las dimensiones de su desarrollo sobre las que desea incidir. Tal y como describe la OCDE (2004), un sistema de orientación a lo largo de la vida de calidad debe estar centrado en el ciudadano, donde se les apoye en la toma de decisiones para que sean capaces de decidir hacia dónde desean dirigir su propio aprendizaje y formación profesional, de manera que adquieran nuevas oportunidades y recursos en todas las etapas y contextos de su vida. Para ello, previamente, debe garantizarse el acceso de todos los ciudadanos a los servicios de orientación, logrando que participen en la sociedad de una manera más activa y generen a su vez un compromiso con la misma. La orientación trata de generar un beneficio en todas sus partes y sectores implicados, donde toma importancia el empleo de un enfoque holístico, siendo esta una de las líneas transversales mencionadas anteriormente.

Por ello, es de vital importancia que los profesionales y responsables políticos establezcan unas bases y actuaciones adecuadas a cada individuo, según la etapa y contexto en el que se encuentre, ya que no son las mismas necesidades demandadas. Deben conocer de qué manera es necesario actuar en cada posición y qué recursos existentes están disponibles para ellos, ya que no sería correcto, por ejemplo, intervenir en un contexto escolar que en uno laboral o socio-comunitario. Desde una perspectiva política, la legislación debe estar orientada y centrada en las diferentes necesidades que demandan los ciudadanos a cada nivel.

En el documento realizado por ELGPN (2015) se reflejan algunas de las responsabilidades que deben cumplir los profesionales sobre los beneficiarios de la orientación, como es informar sobre lo que es y los beneficios que le va a proporcionar en su desarrollo dicha orientación, y coordinarse entre las partes implicadas, logrando establecer un enfoque asociativo donde se incluya el sistema laboral y educativo.

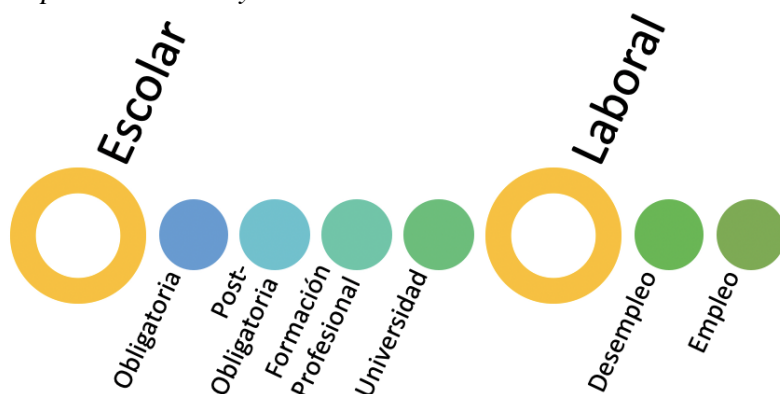
A continuación, se plantea una división de etapas en las que se desarrolla toda la orientación a lo largo de la vida, a pesar de que debe ser entendida en todo su conjunto se realiza dicha clasificación para que los profesionales tengan en cuenta las necesidades que se demandan en cada etapa y que todas ellas estén incluidas en la posterior construcción del Libro Blanco de la orientación a lo largo de la vida en España. En cada etapa, los profesionales deben describir el contexto en el que se desenvuelven los beneficiarios y que posibles soluciones pueden emitirse para tratar de dar solución a las necesidades que estos demandan. Estas propuestas de soluciones sería conveniente que estuvieran acompañadas de evidencias y ejemplos de buenas prácticas donde se muestre a todas las partes implicadas hacia donde hay que dirigirse para lograr un sistema de orientación basado en la calidad y la inclusión.

Para abordar esta sección de la propuesta, se plantea que los profesionales colaboren y se coordinen para detectar los posibles conflictos y necesidades específicas que se demandan en cada etapa vital. Posteriormente, se pedirá a los profesionales que presenten posibles soluciones o propuestas de mejora que traten de resolver esas dificultades detectadas. Es recomendable que se incluyan ejemplos de buenas prácticas o recursos que hayan sido efectivo en las personas correspondientes a dicha etapa educativa o laboral.

Para comprenderlo de una manera más visual, se muestra a través de la siguiente imagen:

Figura 5

Etapas educativas y laborales



Fuente. Carro, Malik y Olmo (2022).

4.1.2.1. Educación Primaria

La orientación para alumnos de la escuela primaria, ELGPN (2015) hace referencia a un sector dentro de los servicios que ofrece la pedagogía para niños y niñas de entre 6 y 12 años de edad, aproximadamente. Se desarrolla a través de programas y actividades que se estructuran en torno al término e-learning, empleando diversos productos y herramientas que contribuyen a que los alumnos conozcan las diferentes vías de aprendizaje y las opciones a las que pueden optar dentro del programa escolar. Todas ellas vinculadas y dirigidas al aprendizaje y a las posibilidades laborales posteriores.

Los indicadores clave del éxito en un programa de educación escolar son: la participación estudiantil y el abandono o retención. La motivación del alumnado y su implicación en el aprendizaje, los logros académicos, además de la progresión durante y después de la etapa escolar. Se debe hacerles conocedores de sus propias oportunidades de aprendizaje, reforzando los vínculos entre las diferentes etapas escolares y formativas, logrando una educación de carácter continuado.

4.1.2.2. Enseñanza secundaria Obligatoria

Esta etapa educativa abarca el primer y segundo curso de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO). En este nivel educativo, la OCDE (2004) plantea que se debe reforzar la

capacidad de las personas para gestionar su futuro profesional, concretamente en la toma de decisiones, el autoconocimiento y la autoconfianza. Es importante prestar especial atención durante las transiciones, tanto del acceso desde primaria, como en la posterior entrada en niveles superiores o en el mundo laboral.

Por otra parte, se deberían incluir en los programas de estudios de primer ciclo de secundaria la impartición de al menos una asignatura (ya sea independiente o incluida en otra) sobre la vida profesional y apoyo en las transiciones. Actualmente, la orientación en esta primera etapa de secundaria, se realiza en momentos de toma de decisión de la persona, como en la elección de asignaturas o en puntos de transición ya mencionados.

4.1.2.3. Enseñanza Postobligatoria

La etapa de Enseñanza Postobligatoria hace referencia al momento educativo posterior a la E.S.O, donde ya el alumno puede tomar decisiones sobre si continuar en el propio sistema educativo o bien realizar búsquedas de empleo formativas. Por ello, dicha etapa recoge varias opciones o vías por las cuales el alumno puede avanzar.

El Bachillerato, dentro del sistema educativo, está dirigido a la continuación en el sistema educativo para el acceso a la Educación Superior. Por otra parte, existen vías formativas dirigidas a formarse en un empleo concreto, como pueden ser la *Vocational Education Training*, es definida por ELGPN (2015) como la Educación Vocacional, más conocida como Formación Profesional (FP). Su objetivo principal es dotar a las personas del conocimiento, saber hacer, competencias y habilidades requeridas y necesarias para acceder a ocupaciones concretas del mercado laboral. Además, existen programas específicos de capacitación, principalmente dirigidos a jóvenes en riesgo, para mejorar su empleabilidad mediante el refuerzo de las competencias básicas de acceso al empleo o a una formación profesional.

Por otra parte, puede ir dirigida al alumnado que no desea continuar ni en el sistema educativo ni en el formativo, es decir, personas que terminan la E.S.O. y desean acceder de manera directa a un empleo.

En bastantes ocasiones, durante esta etapa, se presupone que los estudiantes son capaces de tomar decisiones ya que han llevado a cabo elecciones educativas en etapas anteriores, dando una menor importancia y dedicación a la orientativo de los mismos. De la misma manera, no se está teniendo en cuenta la flexibilidad educativa a este nivel de los programas de

formación y opciones profesionales o laborales, lo que afecta al correcto desarrollo de las personas y la falta de toma de decisiones en las mismas.

De manera general, los profesionales de la orientación de los centros educativos a dicho nivel (OCDE, 2004), prestan mayor apoyo al alumnado que pretende continuar en el sistema educativo, dejando a un lado las necesidades de los estudiantes que desean acceder al mercado laboral o una formación profesional. Esto provoca que se genere una escasez y falta de orientación e información en esas personas, encontrándose poco preparados y capacitados en dicha transición, y posteriormente, en su posible ocupación.

Las diferencias individuales dentro del conocimiento, capacidad y madurez para la correcta toma de decisiones de los jóvenes, tiene un impacto directo en su elección vocacional. Solamente el hecho de que hayan elegido una formación profesional no garantiza que vayan a continuar en dicha opción, ya que continúa siendo posible la opción de abandonar la misma. Por ello, se necesita un apoyo orientador para continuar con su proyecto de aprendizaje y realizar una transición positiva hacia el mercado de trabajo. La necesidad de adquirir habilidades para la carrera dirigidas tanto a los estudiantes de formación profesional como al resto de estudiantes, reconocido en el Comunicado de Brujas de (2010).

Un posible ejemplo que se puede incluir sobre buenas prácticas referente a estos dos últimos niveles educativos (obligatorio y postobligatorio) las aporta las OCDE (2004), como la “Escuela orientadora” en Canadá, los sistemas de “portafolio” donde se integran los conocimientos y competencias obtenidas, o la creación de experiencias laborales que simulen diferentes funciones en los empleos y faciliten la toma de decisiones.

4.1.2.4. Educación Superior

La etapa Educativa Superior hace referencia al acceso o permanencia en el sistema institucional universitario, donde no está claramente definida la edad del alumnado. La orientación a este nivel trata de ofrecer unos servicios y productos adecuados a las necesidades que se demandan. De la misma manera, debería tratar de aumentar el potencial académico y enlazarlo a su posterior desarrollo, tanto personal como profesional. La OCDE (2004) refleja como numerosos estudiantes superiores disponen de pocas o ninguna posibilidad de acceso a los servicios de orientación, provocando una dificultad a la hora de tomar decisiones educativas o profesionales en dicha etapa. De la misma manera, demanda una mayor capacitación de los profesionales y una ampliación de los recursos y servicios que se ofrecen en esta etapa educativa.

Por otra parte, debe darse especial importancia a las transiciones, tanto previa al acceso a la universidad, como posteriormente en la continuación del sistema educativo o dirigido al sistema laboral. Teniendo en cuenta una transición exitosa y positiva de acceso (ELGPN, 2015), se debe informar a los alumnos sobre todas las oportunidades y recursos que poseen disponibles y tratar de potenciar sus habilidades académicas, de manera que logren transferir esos conocimientos académicos de manera adecuada y exitosa al contexto profesional.

La orientación a lo largo de la vida es necesaria en la educación superior (ELGPN, 2015) para mejorar las habilidades y competencias de sus estudiantes, y que estas sean acordes con las necesidades e intereses propios de la persona y los que se demandan desde el mercado laboral, cuya variación viene determinada por los constantes cambios económicos y tecnológicos.

El éxito de los graduados en el mercado de trabajo se ha convertido en un indicador de calidad para la correcta evaluación que deben llevar a cabo las instituciones correspondientes de educación superior, lo que debería suponer una recogida de evidencias reales sobre este nivel educativo por parte de los profesionales y responsables políticos.

En cuanto a este nivel educativo, un posible ejemplo que aporta la OCDE (2004) de buena práctica es la creación de espacios para el encuentro entre empresarios y alumnos, de manera que estos puedan intercambiar información y oportunidades

4.1.2.5. Educación de Personas Adultas

El aprendizaje de adultos abarca una gran parte de lo que supone la orientación a lo largo de la vida, comprendiendo tanto la educación como la formación en el mercado laboral desarrollada tras retirarse del sistema educativo. Esta etapa comprende todas las edades a partir de la mayoría de edad. Por otra parte, también debe aplicarse la orientación en las siguientes áreas (ELGPN, 2015):

Los aprendizajes formales, no formales e informales de mejora de las habilidades y competencias, de manera que se obtengan nuevas cualificaciones y se refuercen las necesarias y correspondientes a una determinada ocupación.

Los profesionales de la orientación en esta etapa deben apoyar la participación de los adultos en otros contextos, como el social, cultural, artístico, societario para el desarrollo y la realización personal.

La orientación a lo largo de la vida para adultos (ELGPN, 2015) debe hacer referencia al conjunto de actividades y productos que refuerzan la participación de los adultos en la sociedad, de forma que se genere un compromiso cívico y con el propio aprendizaje. Además, comprende la progresión en sus cualificaciones, tanto en el aprendizaje posterior como en las transiciones profesionales hacia el mundo laboral. De la misma manera, la orientación a lo largo de la vida debe ser una parte integral de las políticas sobre el aprendizaje a lo largo de la vida, ya que juegan un papel fundamental en la demanda de la orientación de toda la ciudadanía, tratando de aumentar su motivación y concienciación con la misma.

Por un lado, la orientación a lo largo de la vida para personas adultas pretende ofrecer un amplio rango de actividades y recursos que les permitan dar valor tanto a su situación laboral actual (roles, condiciones o contenidos), como a las competencias que han adquirido a través de su experiencia y de sus aprendizajes a lo largo de la vida. Es además, una herramienta de planificación en su propio aprendizaje y durante las transiciones, laborales y a lo largo de la vida, como puede ser el momento de la jubilación. Es por ello, que se puede establecer una clara diferenciación dentro del amplio grupo que abarcan las personas adultas, los empleados y los desempleados.

Las actividades de orientación a lo largo de la vida para los adultos empleados pueden tener lugar dentro de las empresas como una estrategia de desarrollo de recursos humanos o como una actividad sindical, pero es más habitual que se realicen a través de un servicio nacional de empleo (Servicio Público de Empleo, Servicios de Carreras Especializadas o proveedores privados). Los adultos empleados, tal y como describe la OCDE (2004) poseen menores posibilidades de recibir orientación y acceder a sus servicios, por lo que, de manera inicial, desde la orientación se deben ampliar las posibilidades y oportunidades de acceso a estos servicios dentro de las propias empresas, tanto en el sector público como en el privado. Son escasas las empresas que ofrecen este servicio a sus empleados, (OCDE, 2004), y en las que se ofrecen se ven muy limitados. En general, la OCDE (2004) describe que los servicios privados de orientación en la mayoría de países están muy limitados, lo que provoca grandes desigualdades entre los colectivos por razones económicas, ya que sólo unos pocos podrán costearse el acceso a dichos servicios.

La orientación a lo largo de la vida (ELGPN, 2015) posee una importancia añadida en los adultos empleados de cara a mantener y aumentar su empleabilidad o mejorar sus cualificaciones. La validación de su propia experiencia laboral y académica va a permitir la progresión y el desarrollo de los empleados en todas sus dimensiones (profesional y personal).

Por otra parte, para los empleadores (ELGPN, 2015) también es beneficiosa la orientación en cuanto al desarrollo de recursos humanos, mantenimiento y aumento de la productividad, y en la estabilidad y motivación de sus empleados, de manera que estos estén satisfechos y se alcance un clima laboral de calidad.

Es una necesidad fundamental que los adultos reciban apoyo en la toma de decisiones, tanto en el entorno personal como en el laboral, de manera que sean capaces de adaptarse a los constantes cambios que se producen en la sociedad y en las transiciones entre empleos o etapas. Tal y como se puede observar, la orientación a lo largo de la vida para empleados se entiende como un apoyo tanto para los empresarios como para los empleados que trabajan para él, de manera que sean capaces de coordinarse y establecer nuevas estrategias de flexibilidad que les permitan afrontar nuevos retos y aprovechar las oportunidades.

Desde una perspectiva política los responsables deben emplear la orientación para reforzar la economía gracias a la promoción de una sociedad competente y eficiente. A la vez que se refuerce la adaptabilidad y sostenibilidad de esa población, logrando que aumente la calidad de vida de las personas y su bienestar social. Para ello, se deben previamente potenciar los recursos de intercambio comunicativo y de información, donde cobra un papel importante el uso de las TICs.

Para realizar una buena práctica orientadora con adultos (ELGPN, 2015), de manera inicial, se debe asegurar el acceso de todos los empleados a una orientación, tanto en el sector público como en el privado (OCDE, 2004), que les permita mejorar su empleabilidad y la validación de su propio aprendizaje a través de la experiencia. Los profesionales de la orientación deben ejercer un proceso de acompañamiento a los empleados, durante el proceso de validación y en las posibles transiciones por las que pueden pasar. De la misma manera, deben informar sobre las oportunidades y recursos disponibles, tanto fuera como dentro de la empresa, y lograr que los propios empleadores también sean conocedores de esas posibilidades y servicios laborales. Además, se debe promover el emprendimiento como una oportunidad activa de empleo e incluso potenciar y visibilizar nuevos recursos y servicios. Para ello, se debe asegurar un adecuado empleo de los recursos financieros, y tratar de potenciar (OCDE, 2004) la financiación destinada a la formación y cualificación de los propios profesionales que la ejerzan.

Por otra parte, se deben reforzar sus competencias y habilidades para hacer frente a los cambios (CMS), tratando de ampliar los servicios que se ofrecen y los recursos innovadores

como las TICs para desempeñar funciones de orientación. Una manera eficiente (ELGPN, 2015) sería ampliar las funciones que ofrece el Servicio Público de Empleo y la promoción de la orientación en las pequeñas y medianas empresas, de manera que esta sea integrada en los marcos de las entidades como un recurso y gasto necesario dentro de la misma. Para lograr alcanzar esta propuesta, es necesaria la colaboración y coordinación de las asociaciones y partes implicadas en ellas, estableciéndose una comunicación e intercambio de información y experiencias. Para ello las TICs son una eficaz herramienta para mantener y mejorar ese sistema o espacio de colaboración.

Un ejemplo de buena práctica orientadora con este colectivo que ofrece la OCDE (2004) es la creación de servicios de orientación disponibles en las propias empresas y la regulación de los sistemas de validación para lograr que estas personas mejoren y mantengan su empleabilidad

La orientación para adultos desempleados (ELGPN, 2015) hace referencia a todas las actividades y productos de orientación que apoya a los desempleados que buscan trabajo a mejorar sus habilidades de empleabilidad y a reintegrarse en el mercado laboral, a lo largo de toda su vida. Al encontrarse en situación de desempleo, la OCDE (2004) refleja que son adultos con una necesidad inmediata de respuesta por parte de la orientación.

Estas actividades incluyen una evaluación, una elaboración de perfiles o selección, el apoyo en la gestión de cambios de trabajo, la preparación para gestionar sus propias habilidades sociales, entre otras. De la misma manera, hace referencia al apoyo en la búsqueda de empleo, asesoramiento, programas de intercambio de experiencias laborales o la provisión de información sobre las demandas del mercado laboral.

Los adultos desempleados no componen un grupo homogéneo, sino que poseen características y necesidades diversas (trabajadores mayores, despedidas de empleo repentinas, mujeres que regresan a su puesto de trabajo tras criar a sus hijos, minorías étnicas, personas discapacitadas, estudiantes que buscan un primer empleo, personas que abandonaron de manera temprana la escuela y poseen baja cualificación, desempleados de larga duración y personas inmigrantes, entre otros), las cuales requieren de apoyo y medidas especiales a corto, medio o largo plazo. Por ello, se debe proporcionar una orientación profesional especializada y flexible para aquellos que buscan una solución más específica, como puede ser personas jóvenes o adultas desempleadas, personas con baja cualificación o personas que desea continuar en un programa de formación o regresar al sistema educativo. Es de vital importancia que los

profesionales en esta etapa potencien su sensibilidad y su receptividad a la diversidad en temáticas de género, tratando de alcanzar la inclusión de todos los colectivos en riesgo. Además, los profesionales deben estar capacitados para detectar e identificar que necesidades posee cada una de las personas beneficiarias, siendo estas las protagonistas en el proceso y las cuales van a marcar los ritmos y límites del mismo.

La orientación profesional (ELGPN, 2015) es reconocida como una de las intervenciones más eficaces de las políticas activas del mercado laboral. Los servicios de orientación para personas desempleadas son prestados por los Servicios Públicos de Empleo, las agencias privadas y las organizaciones comunitarias que poseen funciones específicas. Estos profesionales deben ayudar a las personas desempleadas a hacer frente a las consecuencias negativas que puede provocar dicho desempleo en las personas que lo sufren, especialmente en el desempleo de larga duración, y motivarles para que sean capaces de autogestionar su propio proyecto profesional. Para ello, se debe nuevamente insistir en el refuerzo de sus competencias y habilidades para la carrera que les permita mejorar su empleabilidad y evitar pérdidas en la misma.

La promoción de Servicios de Orientación digitales (teléfono, correo electrónico, chat web o mensajería instantánea, entre otros) y enfoques de autoservicio, permiten la aparición de nuevas opciones en respuesta a las diversas necesidades de los diferentes individuos y colectivos. Estos recursos digitales (ELGPN, 2015), posibilitan la movilidad y el empleo de Recursos de Educación Abiertos, lo que supone una ampliación del acceso a los servicios de orientación para toda la ciudadanía.

Los profesionales deben informar de manera frecuente a estas personas sobre las demandas del mercado laboral y de las oportunidad o recursos disponibles para hacer frente al desempleo. Además de transmitir dicha información a las personas beneficiarias, se debe ejercer una coordinación entre los diferentes profesionales y responsables políticos, especialmente en los casos que demanden una atención específica o requieran de una colaboración e implicación de diferentes agentes. De igual manera, se deben reforzar los vínculos entre los profesionales, con el objetivo de que se genere un clima positivo entre los mismos que aumente la calidad de sus intervenciones.

Por otra parte, se debe contribuir a que se reduzcan los tiempos en que los desempleados reciben sus prestaciones, logrando así (ELGPN, 2015) que disminuyan los gastos y estos sean más equilibrados y eficaces. Esta tarea profesional (OCDE, 2004) requiere un tiempo de

atención que en numerosas ocasiones desvía a otras funciones de importancia como la propia orientación profesional, siendo conveniente la contratación de más profesionales que realicen funciones financieras, o bien que dichos profesionales sean capaces de priorizar en la orientación profesional. En numerosas ocasiones (OCDE, 2004), los profesionales de la orientación tienen una formación muy limitada, por lo que la mejora y refuerzo de su cualificación permitiría que tomaran una actitud más positiva a la hora de ejercer la orientación profesional, al no responsabilizarse de demasiadas funciones al mismo tiempo.

Los responsables políticos deben tener en cuenta actividades de orientación, tanto de prevención como de reparación en sus funciones legislativas. Priorizar la prevención (OCDE, 2004) dada su importancia para reducir las tasas de desempleo, especialmente en personas que se encuentran en riesgo de ser despedidas o de abandonar la escuela de manera temprana.

Los consejeros de los Servicios Públicos de Empleo (ELGPN, 2015) son los encargados de prestar asesoramiento laboral a las empresas, proponiendo como objetivo principal la activación sostenible y la integración de todas las personas en el mercado laboral. Por lo que es de fundamental importancia invertir en la adecuada formación de las figuras profesionales que ejercen la orientación, y hacer una repartición equilibrada de los gastos y un aprovechamiento lo más eficaz posible.

En conclusión, se debe apoyar un uso del enfoque escalonado para la prestación de servicios de orientación a lo largo de la vida, como el acceso a la información para todos a través de servicios (en línea, de autoservicio o con apoyo personal), el análisis de las necesidades de los usuarios para ayudar de forma colectiva a quienes lo necesiten a través del aprendizaje de habilidades de gestión para la carrera a partir de clubes de trabajo, y la orientación individualizada a los que más apoyo demanden y necesiten.

La OCDE (2004) plantea algunas opciones de buenas prácticas que pueden ayudar a mejorar la situación laboral de los adultos desempleados, como puede ser la creación de espacios digitales donde los profesionales incluyan y actualicen información sobre la demanda del mercado laboral o de los recursos eficaces disponibles para este colectivo y para otros profesionales que ejerzan la orientación. Así como promover el establecimiento de servicios de orientación a nivel local, de manera que se reduzcan las desigualdades en cuanto al acceso a dichos servicios.

4.1.2.6. Personas de edad avanzada o adultos mayores:

La etapa de adultos mayores (ELGPN, 2015) hace referencia a un amplio rango de personas: los trabajadores mayores a tiempo completo, los trabajadores mayores a jornada partida, los adultos mayores desempleados y los jubilados. Los adultos mayores también poseen inquietudes e intereses profesionales, equiparables a los que se demandan en otras etapas vitales. Las políticas y servicios de orientación, en muchas ocasiones, no contemplan necesaria la intervención en dicha etapa, ya que la persona ha tomado numerosas decisiones durante su vida y presuponen que estas ya conocen la manera adecuada de hacerlo, pero no es así.

Los adultos de edad avanzada (OCDE, 2004) también necesitan ser informados y apoyados en procesos de transición. Además, tal y como menciona la OCDE (2004), en algunos países europeos se aumenta la edad de jubilación, provocando que la persona permanezca en el sistema laboral durante más años de los establecidos. De la misma manera, ELGPN (2015) describe como se alienta a los trabajadores mayores a trabajar durante más tiempo, lo que ha retrasado la edad de jubilación. Por otra parte, los responsables políticos no contemplan la promoción de un envejecimiento activo de la ciudadanía.

La orientación debe pretender dotar a estas personas de la información que demandan y apoyarles en dicho proceso de envejecimiento activo. El envejecimiento activo (ELGPN, 2015) implica medidas enfocadas hacia el trabajo no remunerado o participación social (voluntariados), en la vida independiente y en su capacidad para envejecer de manera activa.

Los trabajadores mayores (ELGPN, 2015) poseen un mayor riesgo de desempleo a largo plazo. Además, muchos han desarrollado una gran variedad de roles y responsabilidades que han tenido impacto en su toma de decisiones profesionales. Por ello, se debe proveer de orientación para lograr ayudarles a tomar decisiones significativas en las circunstancias sociales y económicas específicas en las que se desenvuelven.

A este nivel, la OCDE (2004) reclama el aumento de programas y proyectos de orientación destinado a personas adultas mayores. Otra buena práctica que podría realizarse a dicho nivel sería un sistema de mentoría como un espacio de intercambio de experiencias entre los beneficiarios, de manera que se ejerciese un apoyo entre iguales.

4.1.3. Grupos de inclusión: Colectivos en riesgo

El término de colectivos en riesgo (ELGPN, 2015) hace referencia a las agrupaciones o individuos que sufren o se encuentran en situación de riesgo de sufrir exclusión social, por alguna característica física o condición desfavorable. Este grupo incluye a jóvenes que abandonaron de manera temprana el sistema educativo o laboral, personas con necesidades especiales, personas inmigrantes o mujeres que hayan sido víctimas de algún tipo de maltrato, entre otros. A continuación, se plantea una clasificación de dichos grupos donde se describen las necesidades que se demandan desde cada uno de ellos. A través de la presente propuesta se pretende promover y visibilizar a dichos colectivos, de manera que se tengan en cuenta sus necesidades a la hora de diseñar un Libro Blanco sobre orientación a lo largo de la vida en España. La orientación destinada a grupos en situación de desventaja o colectivos en riesgo (ELGPN, 2015) hace referencia al conjunto de servicios, actuaciones y productos de orientación que pretenden encontrar un lugar en la sociedad para dichas personas, de manera que estas se sientan parte y participen de manera activa en ella. Existen numerosas razones y circunstancias por las que puede producirse dicha desventaja o incluso la exclusión social. Esta desventaja, cabe señalar que puede producirse a cualquier edad o etapa de la vida y en cualquier contexto o sector, ya sea educativo, laboral o socio-comunitario. En numerosas ocasiones, la OCDE (2004) describe como la orientación va destinada en mayor medida a los usuarios que se encuentran dentro de los sistemas formativos o laborales, dejando atrás a las personas o grupos que se encuentran al margen o en vías de abandono de los mismos.

A continuación, se describe un colectivo en situación de riesgo a edades tempranas, al cual se da especial importancia a la hora de actuar, sobre todo dentro del sistema educativo, pero también se puede encontrar en el laboral y socio-comunitario

La orientación para jóvenes en desventaja hace referencia al conjunto de personas que a edades tempranas se encuentran o tienen posibilidad de encontrarse en situación de riesgo de exclusión social por alguna razón. Para los cuales se plantea una serie de servicios, medidas y actividades dirigidas a mejorar su posición, como pueden ser:

Por una parte, se trabaja la prevención a través de la promoción de la educación y orientación para la carrera en la educación obligatoria como medida de prevención del abandono temprano. La orientación en estas etapas no está tan reconocida, en ocasiones se presupone que estos son capaces de tomar sus propias decisiones por que en etapas anteriores

ya se les ha demandado dicha competencia. Además, se debe asistir a las personas que potencialmente se encuentran en riesgo de abandono escolar para que permanezcan en el.

La prevención en las escuelas conlleva una orientación y educación para la carrera y el desarrollo de las habilidades para la misma en jóvenes en situación de riesgo. La prevención y la propia intervención pretenden una actuación de carácter temprano, donde los profesionales (donde se incluyen los centros educativos y el resto de partes implicadas) sean capaces de detectar lo antes posible dicha situación, de manera que esta no se haya desarrollado lo suficiente para que se produzca la exclusión.

Por otra parte, se plantean servicios de rehabilitación, donde se asiste a aquellos que ya han abandonado sus estudios, su trabajo o su formación (NI-NI) para reorientarlos o reintroducirlos en las vías educativas, formativas, laborales, prácticas formativas.

Las personas que abandonan la escuela o el empleo de manera temprana (Abandono Temprano) y no están lo suficientemente cualificadas tienen más riesgo de desempleo, y lo que es peor caer en el desempleo a largo plazo. Además, el coste económico y social que supone el mantenimiento del desempleo joven es significativo, si este se emplease de manera eficaz se lograrían resultados de mayor calidad, reduciendo a su vez dichos costes, permitiendo mayor aprovechamiento de estos.

Se trata de agrupar a estas personas en secciones según sus características comunes, de manera que se tenga en cuenta a la hora de diseñar un Libro Blanco de la orientación. Además de los NI-NI y las personas que han abandonado el empleo o la escuela de manera temprana, es necesario visibilizar otros colectivos en desventaja, como pueden ser: Las personas extranjeras que cambian de país que se encuentran en duelo y en desventaja con el resto de la sociedad en cuestiones de idioma, cultura, nivel educativo, experiencia laboral, entre otras.

Otro de los grandes grupos en riesgo para el cual la orientación es una necesidad clave son las mujeres que sufren o hayan sufrido cualquier tipo de maltrato, ya sea físico o psicológico. Se debe prestar especial atención a este grupo ya que cada vez está más presente y generalizado en la sociedad. Además, se debe tener en cuenta, tal y como se menciona en los aspectos formales para el diseño del Libro Blanco, es una necesidad emplear una perspectiva de género a la hora de redactar dicha propuesta.

De la misma manera, se debe prestar especial atención a los grupos o individuos que demandan necesidades especiales, tanto en sectores educativos como laborales, para lo cual se debe capacitar adecuadamente a los profesionales. Estas figuras profesionales, deben poseer la

cualificación suficiente para responder a las demandas de cualquier individuo, independientemente de la etapa o contexto en el que se desenvuelva, o bien si pertenece a alguno de los grupos en desventaja ya mencionados.

La OCDE (2004) plantea algunos de los temas políticos que afectan a este colectivo en desventaja son; los servicios de reinserción poco desarrollados para la orientación de jóvenes que abandonan de manera temprana el sistema educativo, lo que provoca que estos jóvenes se encuentren en riesgo de exclusión; y, los servicios de orientación escolar, en algunas ocasiones, no tienen en cuenta estrategias de prevención del abandono escolar, los cuales deberían saber detectar y dar un especial apoyo al alumnado que se encuentre en dicha situación de riesgo.

Por otra parte, los responsables políticos deben tratar de incluir la orientación profesional dentro de servicios comunitarios, de manera que se permita a los beneficiarios identificarse con los profesionales que lo atienden y se sientan integrados. El reto se encuentra en mejorar y reforzar la capacidad de las comunidades que poseen altas cifras de abandono escolar temprano para reducir esas tasas y motivar a los alumnos que ya hayan abandonado el sistema educativo a reincorporarse.

Algunos ejemplos de buenas prácticas que se pueden aplicar a colectivos en desventaja que ofrece la OCDE (2004), son la “Prestación Integrada de Servicios” en Escandinavia, donde se ejerce un enfoque individualizado a la hora de intervenir con la persona, teniendo en cuenta sus necesidades e intereses personales; los “Municipios Proactivos” de Dinamarca, donde por ley se debe contactar con los jóvenes de hasta 19 años que han abandonado la escuela de manera temprana; o los programas *Youthreach* de Irlanda, destinado para jóvenes en situación de desempleo.

De manera general, se sintetizan las diversas problemáticas detectadas a lo largo de la vida gracias al apoyo del documento realizado por la OCDE (2004), planteándose algunas cuestiones que afectan de manera conjunta a todos los niveles y etapas de enseñanza, que afectan del mismo modo al ámbito formativo y profesional:

De manera inicial, los profesionales de la orientación poseen el nivel de cualificación y formación muy limitado, no siendo suficiente para llevar a cabo funciones orientativas a cualquier nivel, lo que provoca una calidad inferior en sus actuaciones. Estos profesionales no suelen ser especialistas en la materia concreta, a menudo combinan su función orientadora con otras funciones docentes. Esta problemática viene dada de la escasez de figuras profesionales de la orientación en los centros educativos y formativos, por ello, los responsables deben llevar

a cabo diversas funciones, tratando de cubrir todas las necesidades que se demandan desde el alumnado y las instituciones. De la misma manera, la falta de personal de orientación provoca la ralentización temporal en la atención al alumnado de manera presencial, por lo que no se satisfacen todas las necesidades que los mismos deben cubrir.

Otra de las cuestiones es la separación que se establece entre el sistema educativo y el laboral, lo que dificulta el paso de uno a otro, provocando, además, una falta de información y capacidad para tomar decisiones que desembocan en un pobre y dificultoso desarrollo profesional en las personas. Algunas variables que afecta a esta cuestión pueden ser la falta de conocimiento de los profesionales educativos sobre el mundo laboral y como desarrollarse en cada ocupación concreta; la falta de coordinación del sistema educativo con los Servicios Públicos de Empleo; la escasez de oportunidades de prácticas laborales, en las que se genera una mayor experiencia en un puesto laboral; aumentar los encuentros entre personas ocupadas y los estudiantes que se preparan para dicho puesto laboral, a modo de mentor que aconseje y describa las funciones que se cumplen y las competencias que se demandan; la falta de inclusión de los padres en programas de orientación educativa que afectan a sus hijos, entre otras. Por otra parte, en el sistema educativo no se dispone de numerosos enfoques dirigidos a desarrollar y motivar el enfoque empresarial, y los que están presentes, únicamente se dirigen al empleo asalariado y no a las oportunidades de autoempleo o emprendimiento.

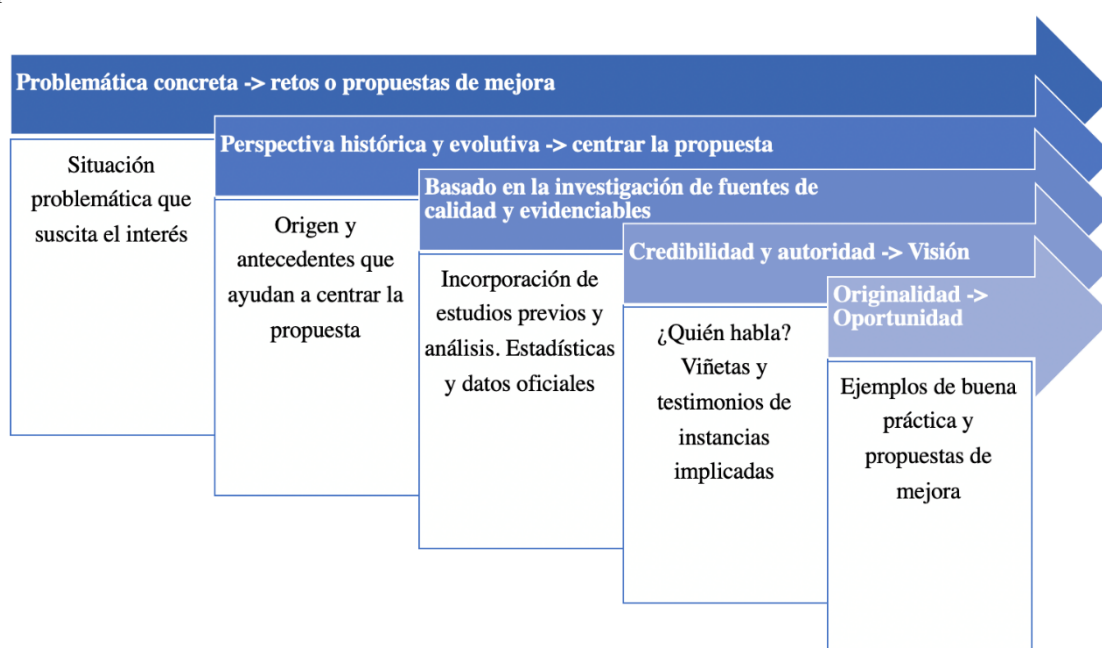
Finalmente, la escasez de evaluación en los Servicios de Orientación Profesional supone una falta de expresión y opinión de los beneficiarios de la orientación sobre sus actuaciones. Se deberían recoger datos para conocer el nivel de satisfacción de los participantes y qué necesidades o sobre qué puntos incidir de manera más concreta.

4.2. GUIÓN PARA EL DISEÑO DE UN LIBRO BLANCO

Una vez se han descrito las líneas y dimensiones necesarias para desarrollar la propuesta planteada, se establece el siguiente guion con los contenidos necesarios que debe incluir un Libro Blanco de calidad y ajustado a la realidad en la orientación actual. Estas directrices se describen en un modelo de funciones que deben abordarse con un orden determinado, tal y como se ve representado gráficamente en la siguiente figura:

Figura 6

Guion para la elaboración de un Libro Blanco sobre Orientación a lo largo de la Vida en España



Fuente. Carro, Malik y Olmo (2022).

A continuación, se van a describir de manera específica las funciones que se plantean en la imagen anterior, necesarias para componer la parte del guion sobre la que se diseñará posteriormente el Libro Blanco.

4.2.1. Problemática concreta (propuestas de mejora)

Tal y como se describe en la definición de Libro Blanco, es un documento cuya función es proponer una solución a una determinada problemática. Por tanto, el primer paso para diseñar un Libro Blanco es la recogida de evidencias sobre la existencia de una determinada problemática y la demanda que se plantea desde la sociedad.

La recogida de evidencias puede realizarse a través de un análisis de fuentes informativas, que pueden ser desde titulares de prensa, noticias o estudios científicos, hasta publicaciones planteadas en redes sociales, como pueden ser imágenes, tweets o manifestaciones individuales emitidas en espacios virtuales. Es decir, estas evidencias no deben ser necesariamente recogidas de fuentes formales u oficiales, sino que es una mera recogida de información y escucha a las necesidades que demanda todo el conjunto o parte de la sociedad.

Para la presente propuesta, las evidencias recogidas deben hacer referencia a la demanda y necesidad que existe de una orientación de calidad a lo largo de la vida. Noticias de prensa o discursos públicos que hagan referencia a la función que está ejerciendo la orientación española en cualquier etapa vital o ámbito de los mencionados, ya sea educativa, laboral, de adultos, universitaria, socio comunitaria, entre otras. De la misma manera, se deben tener en cuenta todos los modelos y áreas que estas etapas abordan, como la educación formal, no formal e informal, o el ámbito público y el privado. Es decir, cualquier evidencia que mencione o describa una acción orientadora es válida para contextualizar la problemática que se desea resolver.

4.2.2. Perspectiva histórica y evolutiva

Una vez que se identifica y argumenta la problemática que se va a tratar y se han recogido las suficientes evidencias para demostrar su presencia en la sociedad, se va a plantear una perspectiva histórica o evolutiva de dicha problemática.

Para llevar a cabo esta función es posible una recogida de momentos históricos que hayan marcado dicho fenómeno o la evolución de la misma, bajo un criterio establecido previamente. El criterio seleccionado puede ser a través de legislación o decretos publicados de manera oficial, o bien a través de otros acontecimientos históricos que marquen diferentes etapas en la evolución del concepto o problemática.

Por otra parte, se debe tener en cuenta la estructura que se va a emplear para plantear dicha evolución, emplear recursos que faciliten su lectura y se adapte al colectivo hacia el que se va a dirigir. Por ello, resulta fundamental revisar y reforzar las pautas y normas de redacción mencionadas anteriormente. Algunos de estos recursos pueden ser plantear una línea temporal, a través de tablas o gráficos de contenido, o incluso infografías. Todo ello para aportar un carácter más visual y comprensible para el público.

4.2.3. Credibilidad y autoridad

Cuando ya se ha identificado y contextualizado la problemática sobre una perspectiva histórica, la siguiente función es obtener y recopilar testimonios de profesionales que ejercen las funciones en esa determinada problemática. Los testimonios deben poseer un carácter creíble y autoritario, es decir, para esta fase no es válido cualquier argumento, sino que se debe recurrir a las personas responsables que realmente ejercen determinada función o actividad laboral. No sería válido el testimonio de investigadores ni de personas que estudian la temática, sino que deben ser figuras que desempeñen funciones dentro del área.

Para abordar la presente propuesta, tomando la orientación como protagonista en el diseño del Libro Blanco, los testimonios recogidos deben provenir de profesionales que ejercen o han ejercido la orientación en alguna de sus áreas y funciones. Para esta fase no es necesaria la opinión ni el análisis de estudios o investigaciones que aborden la orientación, pero sí la de figuras profesionales que practiquen y ejerzan la orientación, pudiendo ser desde responsables políticos y ministerios, hasta el personal que labora en Servicios de Orientación o alguna asociación donde se ejerzan dichas funciones.

Por tanto, para desarrollar adecuadamente dicha fase se debe acceder a esas fuentes, recursos y profesionales que puedan dar una opinión y visión realista y veraz de la problemática planteada, que le aporte credibilidad y autoridad a la misma.

4.2.4. Basado en la investigación de fuentes de calidad

Nuevamente, se realiza una recogida de información procedente de fuentes evidenciables y de calidad, esta vez, sin ser necesariamente de personas que llevan a cabo funciones laborales de orientación, sino que puede extraerse de fuentes de investigación o profesionales que se dediquen a realizar estudios en torno a esta temática. Estas fuentes pueden ser investigadores o grupos de investigación, estudios desarrollados sobre la temática o personas expertas que conozcan el tema.

Concretamente, para la propuesta de establecer las bases para un libro blanco sobre la orientación a lo largo de la vida, se deben recoger investigaciones o estudios realizados por expertos en la orientación, profesionales que se dediquen a analizar o indagar en el área de la orientación, más específicamente, en la orientación a lo largo de la vida.

Dicha información, puede ser recogida tanto de profesionales e investigadores de la orientación individuales, como de agrupaciones profesionales en esta temática. Estas

agrupaciones pueden ser la Red Interuniversitaria de Profesorado de Orientación (2022) creada como un espacio para el debate y el intercambio de experiencias orientadoras, o la propia Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía (2022), que trabaja para lograr una coordinación entre las diferentes asociaciones e instituciones que intervienen en orientación. Ambas, se mencionan posteriormente en las conclusiones de la propuesta, donde se describe su participación en la propuesta.

4.2.5. Originalidad

Tal y como se comentaba anteriormente, un Libro Blanco debe ser un documento original que aporte nuevos enfoques e ideas en relación con una determinada temática no existentes hasta el momento. Además, se deben resaltar las oportunidades que se pueden llegar a alcanzar y los beneficios que puede aportar a las personas que lo lean. Esta fase se podría abordar en torno a la siguiente cuestión, ¿qué originalidad y nuevas oportunidades ofrece el presente Libro Blanco?

En el caso de la presente propuesta, es necesario describir los puntos de originalidad que supone impulsar la creación de un Libro Blanco para la orientación a lo largo de la vida, que beneficios y nuevas oportunidades puede ofrecer a sus lectores y responsables políticos. Es de suma importancia incluir dicha fase, ya que va a otorgar más valor y eficacia al documento.

4.3. ESTRUCTURA FORMAL DEL LIBRO BLANCO

Para el diseño de Libro Blanco, es necesario conocer unas pautas e instrucciones previas que deben seguirse para su adecuada construcción. Por ello, se ha realizado una revisión de diversos libros blancos existentes y una síntesis sobre el análisis de diferentes fuentes como WikiHow (2021) y Digitiz (2022), donde se ofrecen consejos para diseñar un Libro Blanco.

Las pautas mencionadas están directamente relacionadas a las bases establecidas, pudiendo ser sintetizadas de la siguiente manera:

4.3.1. Identificar a las personas beneficiarias

Usuarios hacia los que se dirige el proyecto, tanto de manera directa como indirecta. Siendo esta una de las necesidades más detectada a lo largo del trabajo, se debe dar especial

importancia a identificar y definir de manera rigurosa y precisa el colectivo al que se dirige cada una de las secciones planteadas.

El sentido de esta acción recae en investigar sobre su nivel de conocimientos y experiencias en torno a la temática concreta, de esta manera, se podrán adaptar mejor los contenidos de la propuesta y emplear un lenguaje que se ajuste a dicho nivel.

Esta fase podría resumirse con la respuesta a las siguientes cuestiones planteadas:

- ¿Quiénes son los agentes o partes implicadas?
- ¿Qué datos relevantes puede aportar o conoce sobre ellos?

4.3.2. Identificar y focalizar la problemática

Detectar y limitar los puntos conflictivos existentes en una etapa o colectivo determinado sobre el que se desea intervenir con la propuesta de Libro Blanco. Para ello, se deben aportar las evidencias de las demandas expresadas por parte de la sociedad en cuanto a esa problemática. Estos datos o evidencias pueden poseer un carácter científico o no, dependiendo de la directriz en la que nos encontremos, mencionadas en el apartado donde se describen el guion para elaborar un Libro Blanco sobre orientación. Su descripción puede ser la respuesta a las siguientes cuestiones planteadas:

- ¿Cuáles son los problemas o dificultades detectados que afectan a este colectivo?
- ¿Cuáles son las causas que cree usted que están provocando dichos conflictos?
- ¿Podría aportar algún otro dato relevante sobre la problemática que sufren?

La respuesta puede ir acompañada de evidencias tanto formales como informales, donde se exprese la falta de servicios que alimente dicha problemática, como noticias de prensa, imágenes u opiniones públicas donde se refleje dicha argumentación.

4.3.3. Investigación sobre el problema

A partir de las directrices establecidas para el Libro Blanco, se deben realizar diversas investigaciones en torno a la problemática que se va a tratar. Esta información debe ser de carácter autoritario o procedente de fuentes que aseguren la veracidad informativa, ya sea mediante investigaciones primarias o secundarias.

Cuanta más información se obtenga en torno al problema más definido y limitado va a estar, lo que va a facilitar a su vez el diseño y el desarrollo de la propia propuesta. Además, va a permitir a las personas destinatarias comprender mejor la problemática, a obtener mayores

rendimientos y generar un aumento de su compromiso sobre la misma. Una manera de enfocar esta sección sería la respuesta a las siguientes cuestiones:

- ¿Cuáles son los problemas o dificultades detectados que afectan a este colectivo?
- ¿Cuáles son las causas que cree usted que están provocando esos conflictos?
- ¿Podría aportar algún otro dato relevante sobre los problemas que sufren?

4.3.4. Simplificar

Crear una estructura simple donde se recoja y organice la propuesta en torno a la problemática identificada. Algunas pautas útiles para desarrollar la estructura son las siguientes:

- a) Proponer un título corto y genérico donde se recoja la idea principal y la problemática que se pretende reducir, de manera que se provoque un impacto en el lector y se aumente su interés en cuanto a su lectura.
- b) Empleo de frases cortas, sin lenguaje muy técnico, que el lector sea capaz de comprender e interpretar de manera adecuada. Dependiendo del sector poblacional al que se dirija se empleará un idioma oficial o el correspondiente a una determinada región, con un lenguaje más sencillo o más técnico. De esta manera, la traducción de este en varias lenguas va a suponer una ampliación en su acceso, llegando a más personas y territorios.
- c) Formar columnas o párrafos cortos, de manera que se presente la propuesta de una manera más visual e impactante para el lector. Por otra parte, se debe tener en cuenta no se mezclar ni recoger demasiadas ideas diferentes en el mismo párrafo, evitando la dispersión del propio lector, el cual debe identificar e interiorizar de manera sencilla las ideas principales que se pretenden reflejar
- d) Utilizar las palabras justas, sin un exceso de información que distraiga la atención del lector.
- e) Realizar un documento agradable visualmente, emplear algunos cuadros de color diferente al blanco y negro, reflejar gráficas, infografías o tablas informativas que apoyen tus argumentos con cifras y datos reales.

Las Infografías, denominadas por Valero Sancho (2010) como grafismos infográficos digitales, son formas de comunicación visual donde se representa un determinado producto formativo, informativo, comercial, el desarrollo de un proceso o proyectos realizados, entre otros. Suelen emplearse como un recurso de apoyo visual a una determinada información,

dándole un valor añadido a la misma. Para desarrollar una infografía deben tenerse en cuenta algunas cuestiones como el uso de las gamas de colores, ya que han de ser de carácter armónico, ya sean cálidos o fríos.

- f) Se debe tener en cuenta a lo largo de todo el documento la perspectiva de género en todo momento, empleando un lenguaje inclusivo a través del cual todas las personas se sientan representadas y valoradas.
- g) De la misma manera, se debe hacer mención al uso de las nuevas tecnologías acordes a la sociedad actual, la cual está presente en todo el documento. Consultar los ejemplos mencionados o diseñar nuevos recursos digitales que, por una parte, permita la comunicación e intercambio entre los profesionales para plantear el Libro Blanco, y, por otra parte, facilitar la difusión de este, tratando que este tenga la máxima repercusión posible.

4.3.5. Sintetizar

A modo de conclusión, se deben sintetizar las propuestas y los resultados obtenidos, de manera que se destaquen brevemente las ideas que se consideran más relevantes, facilitando su comprensión al lector y que este retenga las ideas o perspectivas más relevantes, sobre las que deseamos enfocarle.

4.3.6. Referencias y fuentes bibliográficas

Por último, cabe destacar y señalar las fuentes bibliográficas a partir de las cuales se obtuvieron los datos e información para el desarrollo de cada sección del Libro Blanco. Una vez establecidas las dimensiones, el guion y la estructura formal que conforman la creación de un Libro Blanco, se describen las conclusiones sobre los resultados obtenidos tras la realización de la propuesta y su exposición en un seminario de orientación profesional.

Todos los aspectos formales en cuanto a la estructura que ha de tener un Libro Blanco, están recogidos en la parte final del documento (ver Anexo 1).

5. CONCLUSIONES Y PARTICIPACIÓN EN EL XII SEMINARIO DE RIPO EN HUELVA

Como punto de partida para diseñar un Libro Blanco de Orientación a lo largo de la vida en España se va a tomar la presente propuesta de bases expuesta en el XII Seminario de la Red Interuniversitaria de Profesorado de Orientación (RIPO, 2022), desarrollado en Huelva durante los días 26 y 27 de mayo, el cual fue el escenario perfecto para plantear las conclusiones obtenidas y expuestas a continuación.

La Red Interuniversitaria de Profesorado de Orientación se creó en noviembre de 2009 del interés de un conjunto de profesionales por crear un espacio común de intercambio de experiencias y conocimientos. Entre sus objetivos (RIPO, 2022), se pueden resaltar el conocimiento de las líneas de trabajo y la cooperación de los diversos grupos de investigación que participan en ella; establecer marcos de reflexión teórico-prácticos para el debate; reforzar las relaciones entre los grupos de expertos; y analizar las competencias y formación que poseen dichos profesionales. Esta red realiza encuentros anuales por las diferentes ciudades universitarias y su primer encuentro tuvo lugar en Barcelona en 2009.

La gran oportunidad que supuso participar en el XII Seminario de RIPO (2022) ha aportado mucho valor a esta propuesta, ya que ha sido presentada ante un público experto en el tema, lo cual ha enriquecido y aumentado la rigurosidad y el sentido de esta, de manera que exista la posibilidad de llevarla a cabo y hacerla realidad en un futuro próximo.

La presidenta de la Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía (AEOP)¹, Beatriz Malik, junto con al profesor Luis Carro, como coordinador del Libro Blanco, han colaborado en la presentación de dicha propuesta para los profesionales asistentes, lo que también justifica y da valor a la exposición de la propuesta a un nivel nacional (ver anexo 2).

De manera general, se aceptó la propuesta por parte del público, el cual se mostraba bastante interesado en conocer y poder participar en la misma. Inicialmente, se expusieron las

¹ La asociación se creó en el año 1979 con la finalidad de promover y visibilizar la práctica y los conocimientos sobre orientación entre todos los profesionales. Entre sus objetivos se puede destacar el impulso de la investigación en todos los contextos de la orientación; establecer vínculos entre los miembros de la red para mantener la comunicación y el intercambio de recursos; y la promoción de la Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (AEOP, 2022). En esta última, se realizan publicaciones periódicas de acceso gratuito por parte de diversos profesionales, pueden ser noticias, entradas de blog, nuevos recursos o los resultados de congresos y seminarios, entre otras. Todo ello, favorece el acceso a la información de otros profesionales e incluso de cualquier persona, de manera que se encuentren actualizados frente a los constantes cambios que se producen en la sociedad actual.

bases y dimensiones sobre las que se estructura la propuesta, tratando que los asistentes pudiesen comprender la necesidad de diseñar dicho documento y los beneficios que supone para el mundo de la orientación.

A continuación, se planteaba una tabla con los diferentes contextos y etapas en los que se pudiera ejercer la orientación a lo largo de la vida, a través de la cual se propuso a los asistentes expertos participar en el desarrollo de la etapa y contexto con el que más identificados se sintieran. Todo ello se realizó con la intención de coordinar las experiencias y conocimientos de un diverso grupo de expertos para posteriormente diseñar el Libro Blanco, de manera que esta se trabaje en una misma dirección.

Por otra parte, se señaló a los participantes que aportasen ideas innovadoras y ejemplos de buenas prácticas que pudiesen enriquecer la propuesta, las cuales se reflejan a continuación.

Durante un primer momento, se planteó y cuestionó la falta de especificidad en cuanto a las personas a las que se dirige la propuesta. El destinatario es a lo largo de la vida, es decir, se dirige a todo el conjunto de la ciudadanía, desde los responsables políticos y profesionales, hasta las personas que pueden beneficiarse de la orientación. Es por ello que se señala el empleo y redacción del Libro Blanco en un lenguaje asequible que pueda ser comprendido por todos los públicos, además de contener experiencias y ejemplos visuales que faciliten su lectura.

Una persona participante, propuso la idea de establecer una clara separación entre el contexto laboral y social, y la posibilidad de unificar en un mismo contexto la educación-formación. Además, se debate esta idea planteando si sería adecuado establecer contextos diferenciados, en el sentido de separar a su vez las funciones de los propios profesionales ya que algunas partes perciben dichas funciones como algo común o semejante en cada una de las etapas.

Por parte de los participantes, se pedía reforzar la justicia social, equidad e inclusión, de manera que se asegure la calidad para todos y todas. La palabra calidad incluye una garantía de la misma en todos los servicios sobre los que se aplica, en este caso los de orientación. A lo largo de todo el trabajo queda reflejada la importancia que supone asegurar dicha calidad y el acceso de toda la población, tratando inclusión

Se señaló la creación y promoción de Sistemas Integrados de Orientación, desde los cuales poder gestionar de manera eficiente las diversas partes e integrar todas las dimensiones y funciones planteadas. A lo largo del desarrollo del trabajo, se pretende dejar clara la idea de entender la orientación como un todo formado por diferentes partes, las cuales deben

coordinarse y trabajar de manera complementaria entre ellas. En torno a esta cuestión, se añadió la idea de alcanzar una orientación vertebrada, que coordine empleo y educación, evitando el abandono prematuro, no deja de ser una orientación que vertebra todos los contextos, donde no se especifican diferentes tipos de orientación, sino que es la orientación la que debe adaptarse a los diversos contextos.

La orientación debe estructurarse en función a los receptores, las personas usuarias, corresponsabilizarse y comprometerse con el sistema educativo o formativo, entendida como un producto que implique ambas partes, tanto las personas usuarias como los servicios que desarrollan la orientación en cualquiera de sus ámbitos, de manera que la persona usuaria comprenda su propia implicación en el proceso.

Tal y como se plantea en la definición de orientación, no es posible hablar de orientación sin identificar los destinatarios, por ello, se ha visto reforzada esta cuestión en las bases y guion del Libro Blanco, junto a las cuales es necesario incluir evidencias tanto formales como informales.

Los destinatarios de los servicios de orientación describen como no se les orienta para la toma de decisiones, la orientación no alcanza el nivel que debería, lo que está provocando que no reciban el derecho fundamental de ser orientado. Se señala como el enfoque que pretende darse a la orientación a lo largo de la vida defendida en dicha propuesta, debe estar dirigido hacia el reconocimiento y visibilización de la misma como un derecho humano de la ciudadanía, entendida como un motor de cambio y de conformación social. Desde UNESCO se plantea el reto de plantear como un derecho la orientación, además del derecho al aprendizaje a lo largo de la vida. No plantear la orientación dentro del propio aprendizaje, sino que esta sea reconocida como un derecho de todos los ciudadanos.

No se pretende desarrollar un Libro Blanco desde una perspectiva académica, sino desde los destinatarios como usuarios de un servicio a los cuales beneficia, de modo que sea el propio público el que demande orientación a las administraciones. Para ello, se señaló la idea no sólo de plantear la orientación como un derecho de la ciudadanía, sino también como una obligación de ejercer un uso responsable de los servicios. Es necesario por parte de los profesionales educar y motivar a la persona usuaria para que realice un empleo responsable y consciente de los servicios y recursos de orientación, logrando un compromiso común entre las administraciones y la ciudadanía.

En muchas ocasiones, en los servicios de empleo, se deriva nuevamente a los usuarios en su retorno a etapas anteriores, siendo esta situación con la que se pretende acabar con dicha propuesta. De la misma manera, se pretende lograr que el sistema educativo prepare a todos los ciudadanos para la etapa laboral, siendo esta una de las primeras problemáticas que bloquean el avance y la mejora de la orientación en España. La orientación sigue en el mismo punto en el que se encontraba desde hace años, siendo esta la motivación que debería tener España para alcanzar la calidad orientadora lograda en otros países europeos, desde los cuales se emiten documentos con recomendaciones y buenas prácticas como los mencionados para sostener la fundamentación teórica de dicha propuesta. Otra de las problemáticas planteadas en el Seminario, fue el seguir formando en titulaciones que no se demandan o en sectores donde no habrá población en el futuro de la sociedad actual.

Con la presente propuesta, se pretende dar voz a todas las partes implicadas en el proceso, no establecer un documento académico donde solo se incluyan las opiniones de expertos y profesionales en la temática. Además, se pretende difundir a través de canales que lleguen a un amplio abanico de personas este documento, de manera que su acceso sea reconocido y generalizado para que todas las personas conozcan de su existencia.

En un momento del encuentro se planteó la utilidad del Libro Blanco como un instrumento o herramienta que guíe las funciones de los orientadores, una manera de clarificar y ordenar las actuaciones e intervenciones de las prácticas orientadoras. Pero esta propuesta pretende ir más allá, en el sentido de ser entendida como un documento dirigido a todas las partes implicadas y no sólo a los profesionales de la orientación. La justificación a dicho planteamiento se describía como la falta de información de la ciudadanía sobre lo que abarca y comprende un Libro Blanco, teniendo sentido en la parte en la que la orientación no posee el reconocimiento que debería ni la importancia que posee en la sociedad. Tal y como se mencionaba anteriormente, en otros países europeos como es el caso de Francia, la orientación está reconocida como un derecho de la propia ciudadanía, y el establecimiento de libros blancos ha llegado a ser un hecho integrado y compartido por todos sus ciudadanos como algo común y necesario. En España, que la ciudadanía desconozca la utilidad de un Libro Blanco no justifica la necesidad de que se plantee y exista, ya que una vez seamos capaces de apreciar su valor y utilidad, siendo reconocido como un beneficio para la misma, se integrará en nuestro vocabulario y será reconocido entre los ciudadanos de la misma manera que otros documentos emitidos por las instituciones.

Desde una perspectiva personal, la conclusión general obtenida como futura psicopedagoga ha sido la satisfacción de haber podido introducirme más y de una manera más cercana en el mundo de la orientación, comprobar su importancia y los incalculables beneficios que esta puede aportar a toda la sociedad. Ha supuesto una gran oportunidad colaborar en el XII Seminario de RIPO, tanto a nivel profesional a la hora de conocer grandes expertos en este área, como a nivel personal y madurativo propio. He podido aprender a investigar y profundizar en el mundo de la orientación, sus dimensiones, contextos y etapas donde puede ejercerse, y que competencias se deben desarrollar en cada parte implicada en el proceso; cómo diseñar y establecer las bases para un Libro Blanco formalizado; y a sintetizar y redactar ideas de manera clara y concisa, estructuradas de manera adecuada al orden propuesto.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía. (2022). *¿Qué es AEOP?*
<https://www.aeop.es/que-es-aeop/>

Belando-Montoro, R. M. (2017). Aprendizaje a lo largo de la vida: concepto y componentes. *Revista Iberoamericana de Educación*, vol. 75, pp. 219-234. <https://rieoei.org/RIE/article/view/1255/4291>

CareersNET (2022). Cedefop's expert network for lifelong guidance and career development. <https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet>

Carro, L., Malik, B. y Olmo, S. (2022). *Libro Blanco de la Orientación a lo largo de la vida en España: Debate de ideas y propuestas*. Presentado en el XII Seminario de la Red Interuniversitaria de Profesorado de Orientación, el 26 de mayo en Huelva, Universidad de Huelva.

Centro Europeo de Formación Profesional. (2006). Mejorando las políticas y sistemas de orientación continua: el uso de herramientas de referencia comunes en Europa. https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/400/4045_es.pdf

Clasificación Europea de las Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones. (2022). *Ocupaciones: Orientador Educativo/a*. https://esco.ec.europa.eu/es/classification/occupation_main#overlayspin

Comunicado de los Ministros Europeos de Educación y Formación Profesionales, los interlocutores sociales europeo y la Comisión Europea, en su reunión celebrada en Brujas el 7 de diciembre de 2010 para revisar las prioridades y el planteamiento estratégico del proceso de Copenhague para 2011-2020. Disponible en <https://www.todofp.es/dam/jcr:6225e94f-4d96-4ef5-9c80-b684d5cf8489/comunicado-de-brujas-pdf.pdf>

Consejería de Educación de Castilla y León. (2017). *Marco de Actuación en Aprendizaje Permanente*. <https://www.educa.jcyl.es/adultos/es>

- Delors, J. (1996). La Educación encierra un tesoro, informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_spa
- Digitiz. (2022). *Rédiger son livre blanc: bonnes pratiques et exemple*. <https://digitiz.fr/blog/rediger-livre-blanc-bonnes-pratiques/>
- Educaweb. (2022). *¿Qué es el Espacio Europeo de Educación Superior?* <https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/espacio-europeo-educacion-superior-eees/es-espacio-europeo-educacion-superior/>
- European Commission. (2020). *Lifelong Guidance Policy and Practice in the EU: trends, challenges and opportunities*. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/4dfac3fa-7a0b-11ea-b75f-01aa75ed71a1/language-en>
- European Lifelong Guidance Policy Network. (2015). *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A reference framework for the EU and for the Commission*. <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance>
- Harari, A. (2015). *Introducción a la comunicación escrita*. Ediciones del Aula.
- Hayes, A. (2021). *What is a White Paper?* <https://www.investopedia.com/terms/w/whitepaper.asp>
- Instituto de la Organización de las Naciones Unidas para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida. (2021). Adoptar una cultura de aprendizaje a lo largo de la vida: una consulta transdisciplinaria de expertos. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374112>
- Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado [derogada] (Boletín Oficial del Estado, núm. 90, de 15 de abril de 1997).
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (Boletín Oficial del Estado, núm. 236, de 2 de octubre de 2015).
- Ley Orgánica 9/1992, de 23 de diciembre, de transferencia de competencias a Comunidades Autónomas que accedieron a la autonomía por la vía del artículo 143 de la Constitución. *Boletín Oficial del Estado*, 308, de 24 de diciembre de 1992

- López Jurado, C. (2021). *Qué es y cómo realizar un libro blanco*. <https://es.ccm.net/aplicaciones-e-internet/profesional/867-que-es-y-como-realizar-un-libro-blanco/>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015). *Plan Estratégico de Aprendizaje a lo largo de la Vida*. <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/plan-estrategico-de-aprendizaje-a-lo-largo-de-la-vida/ensenanza/20676>
- Monge Crespo, M. C. (2009). *Tutoría y Orientación Educativa: Nuevas Competencias*. Wolters Kluwer.
- Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe. (2012). *Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals*. <https://nice-network.eu/pub/>
- Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe. (2022). *Founders*. <https://nice-network.eu/founders/>
- Organización de las Naciones Unidas. (2012). *Agenda 2030: Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos de la Comisión Europea. (2004). *Orientación Profesional: Guía para responsables políticos*. <https://doi.org/10.1787/9789264029835-es>
- Puig Balaguer, J. Repetto Talavera, E. y Rus Anega, V. (1994). *Educación Permanente: Orientación Educativa e Intervención Psicopedagógica*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Real Academia Española. (2022). *Definición de Libro*. <https://dle.rae.es/libro#LEiqNxC>
- Red Interuniversitaria de Profesorado de Orientación. *¿Qué es RIPO?* <https://ripo.es>
- Rodríguez Moreno, M. L. Sánchez García, M. F. y Sebastián Ramos, A. (2003). *Orientación Profesional: Un proceso a lo largo de la vida*. Dykinson.
- Sobrado Fernández, L. (2002). *Orientación Profesional: Diagnóstico e Inserción Sociolaboral*. ESTEL.

Soler Nages, J. L. (2008). *Actas del III Encuentro Nacional de Orientadores y I Encuentro Internacional Virtual de Orientación*. Mira Editores.

Universidad de Valladolid. (2022). Competencias del Máster en Psicopedagogía. <http://www.feyts.uva.es/?q=node/2137>

Valero Sancho, J. L. (2010). La comunicación de contenidos en la infografía digital. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 16, 469-483 <https://revistas.ucm.es/index.php/ESMP/article/view/ESMP1010110469A/11514>

Watts, A. G. (1994). *Educational and Vocational Guidance in the European Community*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6d96d04b-6b67-4fcb-8560-0221a5801aa3/language-en>

WikiHow. (2021). *Cómo escribir un libro blanco*. <https://es.wikihow.com/escribir-un-libro-blanco#Referencias>

7. ANEXOS:

7.1. Anexo 1: Guion para un Libro Blanco

El libro blanco es un documento complejo donde se recogen diversos aspectos en torno a una temática. En él, se describe una problemática concreta y se trata de aportar o responder a la misma con una solución o propuesta determinada. Para ello, debe aportarse previamente una perspectiva histórica y evolutiva del problema y posteriormente tratar de centrar al lector en resolverla a partir de las soluciones que propone el autor.

Construir credibilidad y autoridad entre las personas interesadas o beneficiarias de una determinada área sobre la que se describe una problemática, ofreciendo unos conocimientos y aprendizajes valiosos para la creación de una visión o perspectiva propia de su proyecto profesional.

Este documento debe otorgar originalidad para la persona que lo construye y aportar un conocimiento de valioso aprovechamiento para las personas que lo leen, produciendo nuevas oportunidades en los mismos. Por otra parte, trata de posicionar al lector o beneficiario ante un dominio concreto en un área determinada, es decir, el autor pretende focalizar una visión personal acerca de un tema, de manera que el lector logre posicionarse en la misma y actuar en coherencia a esa idea concreta.

La construcción de un libro blanco es un proceso complejo que requiere de unos conocimientos previos técnicos y de suficiente desarrollo en habilidades comunicativas.

Algunos de los objetivos que deben perseguirse y tener en cuenta a la hora de elaborar un libro blanco son los siguientes:

1. Focalizar el documento hacia un problema, idea o perspectiva concreta
2. El Libro Blanco debe recoger un máximo de 20.000 caracteres para cada sección (6 páginas).
3. El tipo de letra corresponde a Arial en un tamaño máximo de 11 pt.
4. Es un documento basado en la investigación de fuentes de calidad y evidenciables (especificar datos con porcentajes y cifras reales)

Algunas de las instrucciones y pautas generales que deben seguirse en la construcción de un libro blanco serían las siguientes:

1. Identificar a las personas beneficiarias a las que se dirige el proyecto e investigar sobre el nivel de conocimientos y experiencia que puedan tener los lectores de la temática concreta.

- a. ¿Quiénes son los agentes implicados?
- b. ¿Qué datos relevantes puede aportar o conoce sobre ellos?

Debe ser información concreta que no disperse al lector y centre su atención en la idea definida.

Además, el discurso y el estilo de redacción debe estar ajustado a dichos conocimientos que poseen los lectores hacia los que se dirige.

2. Identificar y focalizar el problema al que se pretende dar solución

- a. ¿Cuáles son los problemas o dificultades que detecta que afecten a estas personas?
- b. ¿Cuáles son las causas que cree usted que están provocando esos conflictos?
- c. ¿Podría aportar algún otro dato relevante sobre los problemas que sufren?

Para la realización de estos pasos se deben tener en cuenta dos cuestiones:

- El documento debe atraer al autor, provocar motivación por su lectura.
 - Debe despertar el interés del lector, transmitir al lector el valor e importancia de su lectura y las nuevas oportunidades que se le ofrecerán gracias a ella.
-

3. Investigar sobre el problema a través de:

- a. Investigaciones primarias.
- b. Investigaciones secundarias.

4. Crear una estructura simple, donde se organice y oriente de manera adecuada el problema. Algunos consejos serían:

- a. Proponer un título corto y genérico donde se recoja la idea principal.
- b. Empleo de frases cortas, sin lenguaje muy técnico y que el lector sea capaz de comprender.
- c. Formar columnas o párrafos cortos, donde no se recojan demasiadas ideas diferentes.
- d. Utilizar las palabras justas, sin un exceso de información que distraiga la atención del lector.
- e. Realizar un documento agradable visualmente, emplear algunos cuadros de color diferente al blanco-negro, reflejar gráficas o tablas informativas que apoyen tus argumentos con cifras reales.
- f. Se debe tener en cuenta a lo largo de todo el documento la perspectiva de género en todo momento.
- g. De la misma manera se debe hacer mención al uso de las nuevas tecnologías acordes a la sociedad actual y a la que se dirige dicho documento.

5. Sintetizar las propuestas y los resultados que se desean obtener en un breve resumen, donde, además, se recojan las ideas más relevantes del mismo.

6. Por último, es de vital importancia aportar las fuentes bibliográficas de las cuales se ha extraído posible información relevante para la construcción del documento.

7.2. Anexo 2: Presentación expuesta en el XII Seminario de RIPO celebrado en Huelva (PowerPoint).



Libro Blanco de la Orientación a lo largo de la vida en España



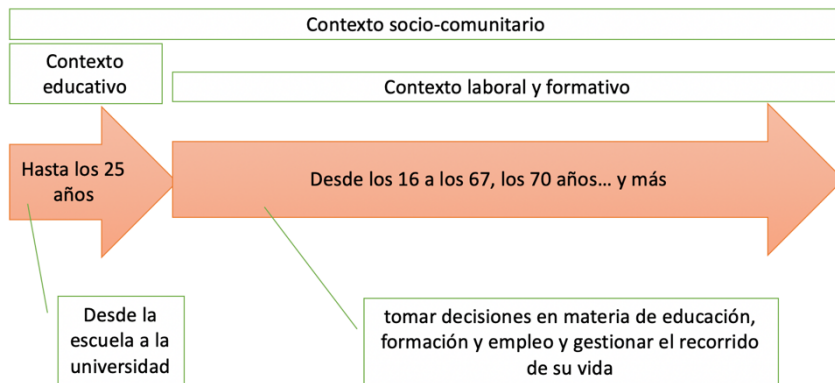
Beatriz Malik y Luis Carro (Coords.)

Debate de ideas y propuestas
Huelva, 26 de mayo de 2022

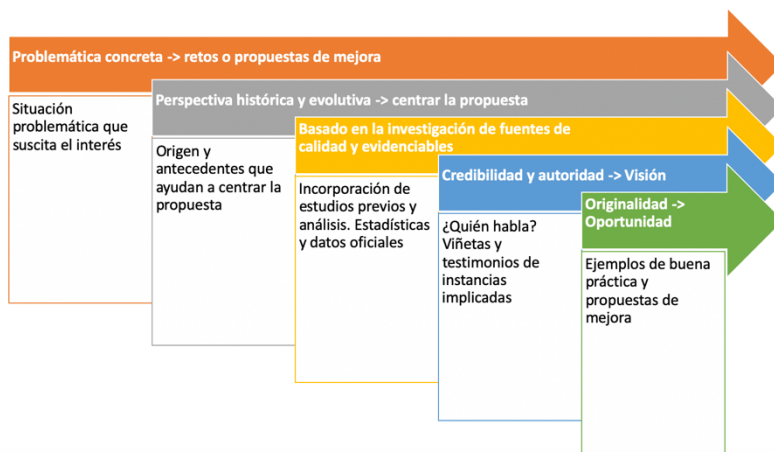
Orientación a lo largo de la vida (LLG)

- “ ... proceso continuo que permite a la ciudadanía, a cualquier edad y a lo largo de su vida, determinar sus capacidades, sus competencias y sus intereses, tomar decisiones en materia de educación, formación 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 incluye actividades individuales o colectivas de información, de consultas, de evaluación de competencias, de apoyo y de enseñanza de las competencias necesarias para la toma de decisiones y para la gestión de la carrera”. (Consejo de la Unión Europea, 2008)

La orientación a lo largo de la vida (LLG) y CMS



Guion para la elaboración de un libro blanco sobre la orientación a lo largo de la vida en España



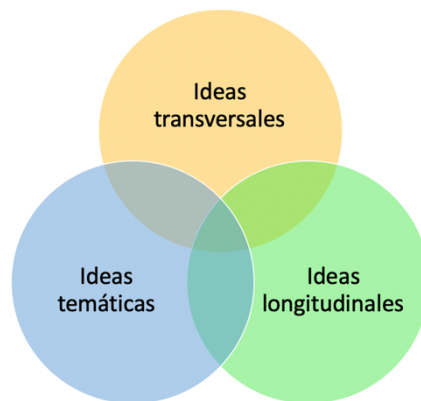
Bases para un libro blanco de la orientación en España



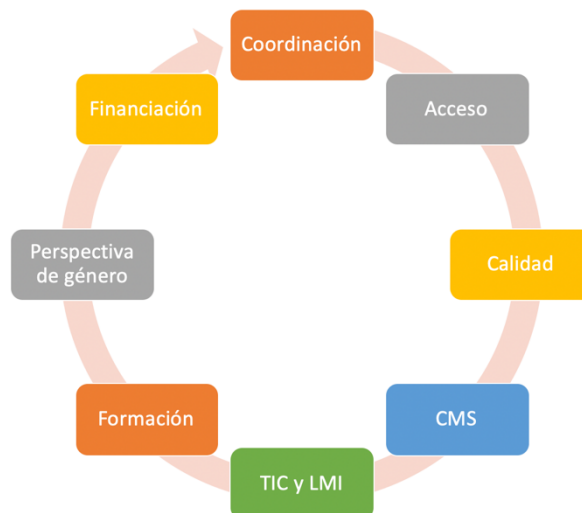
Contextos de la orientación



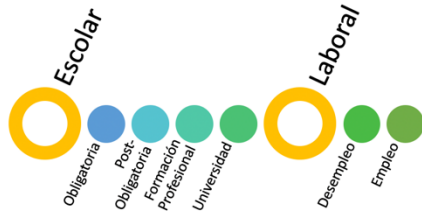
Ideas para la estructura del libro blanco



Ideas transversales



Ideas longitudinales (ciclo vital)



Educación Escolar

Formación Profesional

Educación Superior

Educación a lo largo de la vida (LLL)

Etapa Laboral

Ideas temáticas



Estructura del libro blanco

- **Introducción**
 - La orientación a lo largo de la vida
 - Diagnóstico / situación de partida
 - Profesionales de la orientación : perfiles y competencias
 - Normativa y legislación
- **Aspectos generales**
 - Coordinación y Acceso
 - Calidad
 - CMS
 - TIC y LMI
 - Formación
 - Financiación
- **Contextos de la orientación a lo largo de la vida**
 - Educativo
 - Educación Escolar
 - Formación Profesional
 - Educación Superior
 - Educación a lo Largo de la Vida
 - Laboral
 - Sistema Público de Empleo
 - Organizaciones Empresariales y RRHH
 - Comunitario
 - Administración Regional/Local
 - Organizaciones del Tercer Sector
 - Asociaciones
- **Propuestas y Conclusiones**
- **Referencias y fuentes**

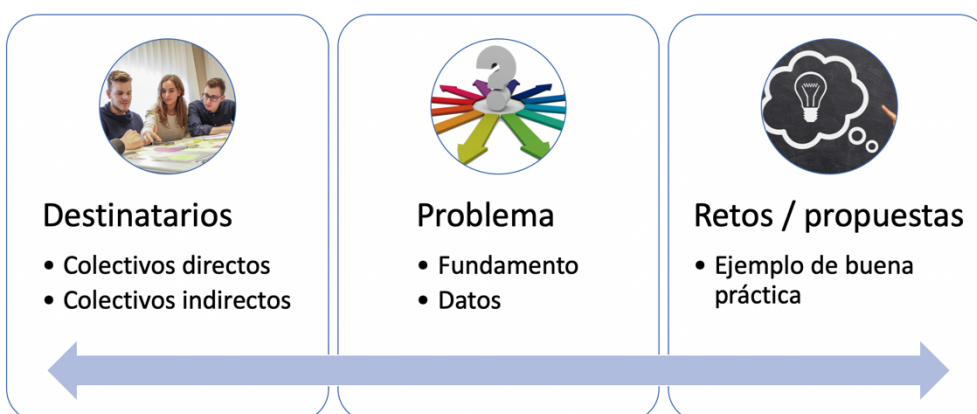
Distribución de las temáticas de LLG (AEOP)

	ÁMBITOS	Coordina	Colabora
Introducción	Diagnóstico general		
Aspectos generales	Financiación		
	Formación		
EDUCATIVO	Escolar		
	Formación Profesional		
	Universidad		
	Adulto (LLL)		
LABORAL	Servicios de Empleo		
	Consultorías		
	Recursos humanos		
SOCIO-COMUNITARIO	Administración regional y local		
	ONGs y Fundaciones		
	Asociaciones		

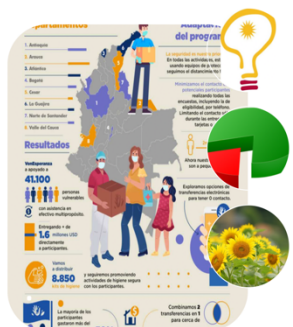
Guion para la elaboración de un libro blanco sobre la orientación a lo largo de la vida en España



Cada sección se comporta como un producto



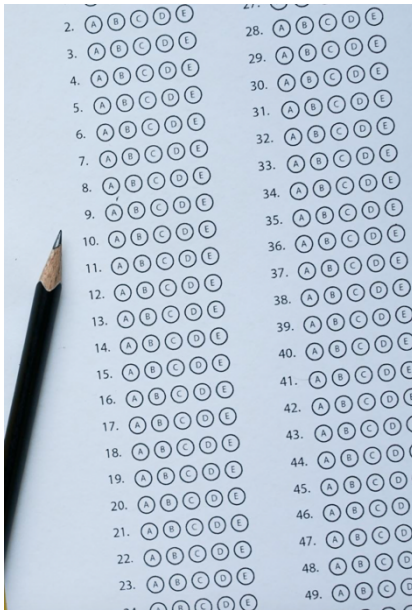
Acompañar con infografías



Titular o eslogan

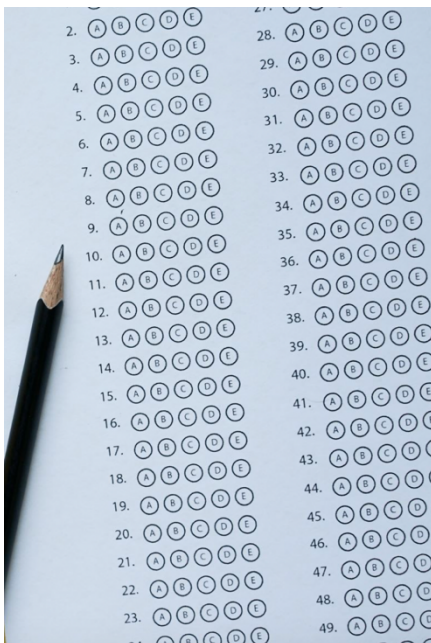
Gráficos

Imágenes



Informe final

- Máximo 100 páginas, incluidas referencias y autorías
- Glosario y anexos hasta 20 páginas más.
- Coordinación
- Agentes implicados
- Distribución
- Difusión



Resumen ejecutivo

- Entre 3.000 y 5.000 palabras.
- Máximo ocho o diez páginas.

- Destinatarios
- Difusión

