



# Estudio de la Orientación Profesional en el Sistema Educativo Vasco

Análisis de las Mejores Prácticas  
en Orientación Profesional

Diagnóstico de la Situación Actual de la Orientación  
Profesional en el Sistema Educativo Vasco

Resultados Encuestación a Orientadores/as



# **Estudio de la Orientación Profesional en el Sistema Educativo Vasco**

Análisis de las Mejores Prácticas  
en Orientación Profesional

Diagnóstico de la Situación Actual de la  
Orientación Profesional en el Sistema Educativo Vasco

Resultados Encuestación a Orientadores/as



La Confederación Empresarial Vasca Confebask, ha realizado un Estudio sobre la Orientación Profesional en el Sistema Educativo Vasco, con los siguientes objetivos principales: diagnosticar la situación actual en la Orientación Profesional en el sistema educativo, y en función de los resultados obtenidos, diseñar un nuevo modelo para la Orientación Profesional integral del alumnado.

Para realizar este diagnóstico Confebask ha contado con la colaboración y apoyo de la Dirección de Innovación Educativa del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.

Para la realización de dicho estudio, se programaron diversas intervenciones, entre las cuales cabe destacar la realización de entrevistas a un número determinado de orientadores y orientadoras, cuya participación ha resultado fundamental. También se han analizado y seleccionado algunas buenas prácticas en Orientación Profesional.

Este cuaderno incluye los documentos que han resultado de estas dos intervenciones.

El primero, presenta los resultados de la encuestación a los/las orientadores/as de los centros educativos de la CAPV que imparten ESO y/o Bachiller.

El segundo se divide en dos apartados:

1. Selección de las mejores prácticas.
2. Orientación e Internet como fuente de recursos.

El primer apartado muestra en detalle la tipología de las mejores prácticas identificadas. Se trata de prácticas innovadoras ilustrativas de los nuevos planos de intervención que se están llevando a cabo en el terreno de la orientación profesional.

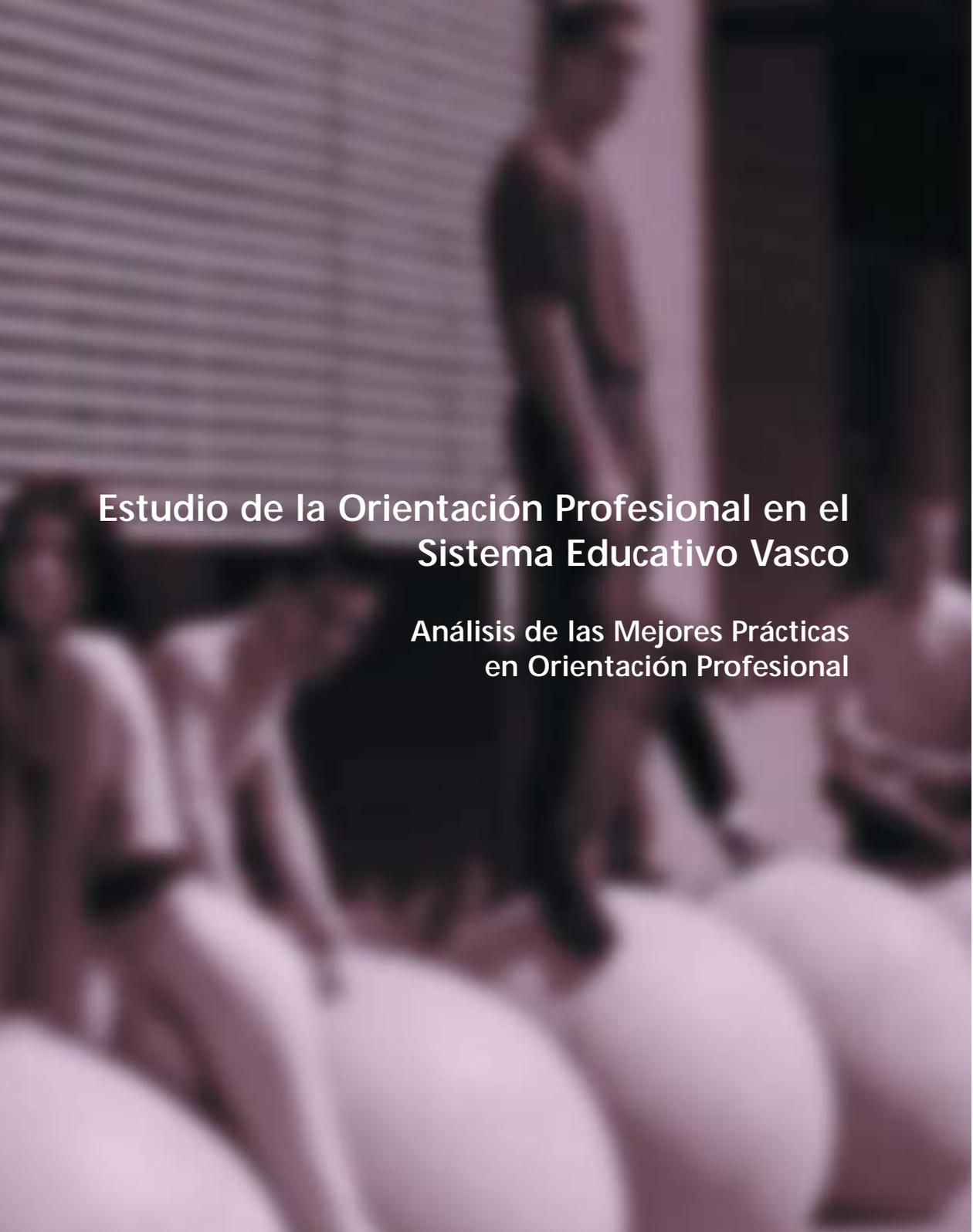
El segundo apartado presenta un mosaico de portales web que a modo de mejores prácticas vienen a ilustrar la variedad de contenidos y recursos disponibles. A este apartado se le confiere un carácter de herramienta de trabajo, al tiempo que permite conocer las mejores prácticas identificadas en base al uso de las TIC de cara a su posible emulación creativa en el ámbito de la CAPV.

# ÍNDICE

	Pág.
<b>1.- SELECCIÓN DE LAS MEJORES PRÁCTICAS</b> .....	9
<b>1.1.- INICIATIVAS PARA EL ACERCAMIENTO AL TEJIDO EMPRESARIAL</b> .....	11
1.1.1.- CONTACT ENTERPRISE (Ginebra-SUIZA) .....	12
1.1.2.- VISITAS A EMPRESAS Y CENTROS DE FORMACIÓN (FRANCIA) .....	15
1.1.3.- CAMPAÑA ESCOLAR-ELIGE UNA PROFESIÓN SIN GÉNERO (PAÍS VASCO) .....	17
1.1.4.- EMAKUMEAK INDUSTRIARA ERAKARTZEN (PAÍS VASCO) .....	19
<b>1.2.- HERRAMIENTAS DIDÁCTICAS DE APOYO A LA ORIENTACIÓN</b> .....	20
1.2.1.- RESO-RECHERCHE ET ÉCHANGE DE SAVOIRS POUR L'ORIENTATION (FRANCIA) .....	20
1.2.2.- JOUER POUR DE VRAI (CANADÁ) .....	24
<b>2.- ORIENTACIÓN E INTERNET COMO FUENTE DE RECURSOS</b> .....	27
<b>2.1.- PORTALES INSTITUCIONALES DESTINADOS         AL PERSONAL DE ORIENTACIÓN</b> .....	30
2.1.1.- PORTALES INSTITUCIONALES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL .....	30
2.1.1.1.- FRANCIA .....	30
2.1.1.2.- REINO UNIDO .....	31
2.1.1.3.- IRLANDA .....	32
2.1.1.4.- SUIZA .....	32
2.1.2.- PORTALES INSTITUCIONALES EN EL ÁMBITO DEL ESTADO ESPAÑOL .....	32
<b>2.2.- REDES Y ASOCIACIONES</b> .....	34
<b>2.3.- PORTALES DE INFORMACIÓN SECTORIAL Y OCUPACIONAL</b> .....	41
<b>2.4.- OTRAS REFERENCIAS DE INTERÉS ESPECIALIZADAS EN LA ELABORACIÓN         DE INFORMES Y ESTUDIOS EN EL ÁMBITO EUROPEO E INTERNACIONAL</b> .....	43
<b>2.5.- OTRAS REFERENCIAS DE INTERÉS</b> .....	43

# ÍNDICE

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	47
<b>1.- CARACTERÍSTICAS SOCIOPROFESIOGRÁFICAS DEL COLECTIVO DE ORIENTADORES/AS</b> .....	51
1.1.- SEXO Y EDAD .....	53
1.2.- ESTUDIOS REALIZADOS .....	53
1.3.- FORMACIÓN COMPLEMENTARIA .....	55
1.4.- VALORACIÓN DEL GRADO DE UTILIDAD DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL .....	55
1.5.- PERFIL LINGÜÍSTICO .....	56
<b>2.- EXPERIENCIA LABORAL Y EDUCATIVA DE LOS/AS ORIENTADORES/AS</b> .....	59
2.1.- EXPERIENCIA EDUCATIVA .....	61
2.2.- VALORACIÓN DE LA UTILIDAD DE LA EXPERIENCIA PARA EL DESEMPEÑO DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL .....	62
<b>3.- SITUACIÓN LABORAL Y CONTRACTUAL DE LOS/AS ORIENTADORES/AS</b> .....	65
3.1.- SITUACIÓN LABORAL Y TIPO DE CONTRATO .....	67
3.2.- VALORACIÓN .....	69
3.3.- PUESTOS DESEMPEÑADOS .....	70
<b>4.- CARACTERÍSTICAS ORGANIZATIVAS Y FUNCIONALES DE LA ORIENTACIÓN EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE LA CAPV</b> .....	71
4.1.- DOTACIÓN DE ORIENTADORES/AS .....	73
4.2.- DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN .....	74
<b>5.- ORIENTACIÓN PROFESIONAL: DEDICACIÓN, ACTIVIDADES Y CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA</b> .....	77
5.1.- NIVEL DE DEDICACIÓN A LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL .....	79
5.2.- TIPOLOGÍA DE LAS ACTIVIDADES QUE SE DESARROLLAN Y SU VALORACIÓN .....	79
5.3.- VALORACIÓN DEL CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL .....	83
5.3.1.- Principales necesidades detectadas .....	87
5.3.2.- Sistema de seguimiento del alumnado .....	88
<b>6.- OFERTA FORMATIVA Y NECESIDADES</b> .....	89
<b>7.- ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONAL DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL</b> .....	93

The background of the page is a blurred photograph of a classroom. In the foreground, the backs of several students' heads and shoulders are visible as they sit at desks. In the background, a teacher is standing and facing the class. The overall image is out of focus, creating a sense of a busy educational environment.

# Estudio de la Orientación Profesional en el Sistema Educativo Vasco

Análisis de las Mejores Prácticas en Orientación Profesional

## **1.- SELECCIÓN DE LAS MEJORES PRÁCTICAS**

Este capítulo presenta la selección de las mejores prácticas implementadas en algunos países del ámbito internacional, Unión Europea y CAPV. Los **criterios** que se han tenido en cuenta para esta selección, pueden resumirse de la forma siguiente:

- **Colectivos de interés:** se ha tratado de identificar experiencias que incorporan la participación activa del personal de orientación principalmente. No obstante, también se incluyen iniciativas dirigidas al alumnado, los equipos educativos, las empresas/profesionales, e incluso las propias familias, ya que pueden ser transferibles al personal de orientación.
- **Vertientes de implementación diversas e innovadoras:** las mejores prácticas incluyen un amplio abanico de actividades como visitas a empresas, juegos de simulación, aplicaciones informáticas para la transferencia de los conocimientos adquiridos, formación y desarrollo de determinadas competencias, etc., a fin de ofrecer posibilidades heterogéneas.
- **Posibilidad de transferencia** e implementación en el entorno CAPV.
- **Resultados exitosos:** la aplicación de las prácticas seleccionadas ha obtenido, en todos los casos, resultados satisfactorios en la orientación del alumnado.

Estas prácticas, se han clasificado en dos grupos: por un lado, iniciativas que permiten

el acercamiento de los centros de formación (personal de orientación...) al tejido empresarial. Por otro, herramientas de apoyo a la labor pedagógica del personal de orientación.

Para cada una de las mejores prácticas se ha identificado la siguiente información<sup>1</sup>:

- **Identificación de la experiencia:** entidad/institución que la promueve y/o aplica.
- **Objetivo y colectivos de interés.**
- **Contenido de la experiencia.**
- **Elementos innovadores** que introduce la mejor práctica.
- **Resultados obtenidos:** volumen de alumnos participantes, etc.

### 1.1.- INICIATIVAS PARA EL ACERCAMIENTO AL TEJIDO EMPRESARIAL

Son numerosas las experiencias aplicadas en otros países, e incluso en nuestro entorno más próximo, dirigidas a acercar los centros de formación al mundo productivo. Del análisis efectuado, se han seleccionado 4 iniciativas con un alto grado de interés por el fin que se proponen, su creatividad, visión de conjunto y resultados.

<sup>1</sup> No obstante señalar que para obtener una mayor información sobre estas experiencias, se incluye la referencia de la página web que la presenta y desarrolla.

### 1.1.1. CONTACT ENTERPRISE (Ginebra-SUIZA)<sup>2</sup>

#### IDENTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Experiencia desarrollada en Ginebra (Suiza) e implementada por la *Office d'Orientation et de Formation Professionnelle* (OOF), dependiente del *Département de l'Instruction Publique*.

La OOF tiene por finalidad ayudar a las personas a realizar su proyecto de formación escolar o profesional facilitando información de interés, asesoramiento en materia de educación/formación, profesiones, formación continua, etc.

Para ello, dispone de diversos recursos y materiales actualizados periódicamente: informes, soportes electrónicos de apoyo al asesoramiento, entrevistas de orientación, programas de stages en empresa... La OOF presta estos servicios de una forma gratuita.

#### OBJETIVO Y COLECTIVOS DE INTERÉS

La finalidad de Contact-Enterprise es ayudar a los/as jóvenes a elaborar su proyecto profesional o de formación teniendo en cuenta las características y necesidades del mundo productivo. Este programa está dirigido a alumnos/as de los centros de formación de niveles previos a la Formación Profesional, o también a jóvenes o personas adultas no escolarizadas que desean retomar sus estudios profesionales.

#### CONTENIDO

Las actividades que se desarrollan dentro de este programa se articulan en torno a tres ámbitos de intervención, cuyas características principales se detallan a continuación:

<b>Actividad 1</b> Encuentros de Información Profesional	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se realiza para colectivos a partir del 8º año de escolaridad.</li><li>- La finalidad es acercar a los/as participantes a las profesiones y a las acciones formativas de un área profesional determinada.</li></ul>
<b>Actividad 2</b> Visitas a empresas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Destinado a los/as jóvenes que han participado en los "Encuentros de Información Profesional".</li><li>- Permite descubrir la realidad empresarial y/o los centros de formación especializados.</li></ul>
<b>Actividad 3</b> Stages en empresas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Se aplica a alumnos/as a partir de 9º año de escolaridad y a jóvenes en edad de abandonar la escolaridad obligatoria.</li><li>- Se trata de una experiencia sobre el terreno e incluye la validación de un proyecto de orientación.</li></ul>

Tabla 1

<sup>2</sup> Más información: <http://www.geneve.ch/oofp>

### a) Actividad 1: Encuentros de Información Profesional (EIP)

Los objetivos de estos encuentros son:

- Establecer una primera aproximación al mundo laboral.
- Descubrir un sector o área profesional a través de información relativa a 3 ó 4 ocupaciones representativas.
- Presentar centros de formación o asociaciones profesionales relacionadas con el sector/área/ocupación.
- Promover el acceso de las alumnas a profesiones (y formación asociada) tradicionalmente ocupadas por los hombres (y viceversa).
- Sensibilizar sobre la importancia de construir un proyecto personal.

El desarrollo de esta primera actividad consta de tres fases diferenciadas:

**Introducción:** presentación de las personas que van a intervenir en la sesión, de los objetivos y el desarrollo de la misma. El público participante se divide en pequeños grupos para una mejor comprensión de los contenidos.

**Talleres de información:** para cada profesión objeto de análisis se organiza un taller específico animado por un/una profesional en activo que presenta las características, procesos y productos en los que interviene el/la trabajador/a.

**Stands de información:** se trata de abrir, durante la sesión, un espacio abierto a la discusión entre alumnado, profesionales y representantes de centros de formación y asociaciones profesionales.

Anualmente, se realizan 12-14 sesiones de información entre los meses de octubre y noviembre. La duración del EIP es de 2-3 horas. El acceso es voluntario y previamente se informa al alumnado participante sobre los contenidos de las sesiones, fomentando su participación activa para conferirle una mayor dinamicidad/efectividad.

### b) Actividad 2: Visitas a empresas o centros de formación

Las visitas a empresas o centros formativos constituyen una segunda fase del programa y se realizan tras los Encuentros de Formación Profesional, en la lógica de seguir orientando al/la joven en su desarrollo formativo y construir su proyecto de orientación.

Las **visitas a empresas**, tienen como objetivo informar acerca de una determinada profesión/ocupación (que les resulta interesante) en el propio medio donde el/la trabajador/a ejerce la actividad, es decir, la empresa. Estas visitas tienen una duración de 2-3 horas de media y se realizan entre los meses de noviembre y febrero (una vez finalizados los EIP). Se precisa una buena organización de las mismas teniendo en cuenta que, en algunas profesiones, la demanda supera con creces la oferta de posibilidades de asistencia. La OOFFP comunica a los centros formativos el listado de participantes si bien no se realiza un control de asistencia durante la visita.

Respecto a las **visitas a los centros de formación**, el objetivo es permitir a los formadores elaborar, con sus propios/as alumnos/as, un proyecto de formación común a partir de las necesidades expresadas por el grupo. La duración es de 2-3 ho-

ras y se desarrollan entre noviembre y abril. Los formadores preparan previamente la visita deseada e informan a Contact-Enterprise sobre la viabilidad del proyecto. El personal formador acompaña a las personas en la visita.

### c) Actividad 3: Stages en empresas

Dentro de esta actividad cabe destacar dos alternativas: (Ver tabla 2)

Estos stages no son remunerados, y la OOF es la encargada de asegurar al participante de posibles accidentes profesionales, y asimismo, de posibles hurtos o desperfectos en el material. Estas cláusulas y exenciones quedan claramente estipuladas tanto para el alumnado como para los empresarios.

Previa a la realización del stage, se informa a los/as alumnos/as en los centros escolares sobre las actividades a desarrollar, comportamientos, etc. Todas las solicitudes

para acceder a estas actividades deben estar firmadas por el/la alumno/a, su representante legal y el/la responsable del centro formativo.

Para cada participante, se elabora un informe de resultados en el stage con el fin de confirmar el interés por la actividad o, en caso contrario, identificar otras posibles salidas/ itinerarios formativos.

### ASPECTOS INNOVADORES DE LA EXPERIENCIA

- Contacto directo del alumnado con las empresas de su entorno (lugar de trabajo, diálogo con profesionales...)
- Participación del propio alumno/a en la elaboración de su itinerario formativo
- Aproximación de las jóvenes a ocupaciones donde se encuentran subrepresentadas
- Acercamiento a la Formación Profesional

	<b>Stages de observación y descubrimiento</b>	<b>Stages de experimentación</b>
<b>Duración</b>	De 1 a 3 días Primera aproximación a una ocupación.	5 días Verificación por parte de un/a profesional de un proyecto formativo y profesional.
<b>Objetivos</b>	Constituyen el seguimiento lógico de los EIP y de las visitas a empresas. Su finalidad es confirmar o rechazar, en su caso, el interés inicial por una actividad.	Permite confrontar las capacidades con las exigencias de la ocupación en la empresa.

Tabla 2

## RESULTADOS

Los objetivos iniciales que se habían establecido para la experiencia se han obtenido con creces. En el año 2002, se organizaron en torno a los 5.800 stages en empresas de diferentes sectores y áreas profesionales (5.019 en el año 2001) que han permitido a los/as participantes analizar en profundidad 176 ocupaciones diferentes.

Para determinados sectores y profesiones, las visitas a empresas presentan una amplísima demanda, muy superior a las capacidades de recepción de éstas.

Más de 2.160 personas participaron en las visitas a empresas en el 2002 (1.120 en el año 2001). En los Encuentros de Información Profesional se implicaron 4.280 alumnos/as (4.211 en 2001). La tasa de participación media es del 65%, similar al año precedente.

### 1.1.2.- VISITAS A EMPRESAS Y CENTROS DE FORMACIÓN (FRANCIA)<sup>3</sup>

#### IDENTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Experiencia desarrollada por la Academia de Versalles entidad que anualmente, a través de su SAIO-Servicio Académico de Información y Orientación, organiza visitas a más de 60 empresas y centros de formación.

La Academia de Versalles abarca los Departamentos de Ivelines, Essone, Hauts de Seine y Val d'Oise. Es la primera Academia de Francia en número de alumnos/as, e incluye más de 5.000 centros: 3.500 es-

cuelas, 785 centros de 2º grado, 115 centros de formación de aprendices, 210 centros de educación prioritaria, 5 universidades, 8 institutos universitarios de tecnología, 1 instituto de universitario de formación... En estos centros estudian más de 1.300.000 alumnos/as en los diferentes niveles formativos.

#### OBJETIVO Y COLECTIVOS DE INTERÉS

La finalidad de las **visitas a las empresas** que plantea la Academia de Versalles es actualizar los conocimientos de los/as participantes sobre los sectores, las empresas y las ocupaciones asociadas, así como los centros que ofertan la formación correspondiente a estas actividades. Principalmente, se pretende que puedan disponer de una mayor información sobre el sector productivo y, en consecuencia, ayuden de una forma más eficaz en la orientación y construcción de proyectos profesionales de los/as jóvenes, en colaboración con las familias. Asimismo se pretende establecer una mayor aproximación entre los centros de formación y las empresas del entorno.

Respecto a las **visitas a los centros de formación**, el objetivo es actualizar los conocimientos sobre la oferta existente para las diversas ocupaciones y disponer de una mayor información que permita mejorar la labor de orientación y asesoramiento a los/as jóvenes y a sus familias.

La participación en estas actividades está abierta a todos los actores implicados en la educación (pública y privada) y la orientación:

<sup>3</sup> Más información: [www.orientation.ac-versailles.fr/visites/](http://www.orientation.ac-versailles.fr/visites/)

- Personal de servicios de información y orientación.
  - Gerentes de empresas.
  - Profesores/as de segundo grado.
  - Consejeros/as de formación continua.
  - Responsables y coordinadores/as de la MGIEN (Misión General para la Inserción de la Educación Nacional).
  - Representantes de las federaciones de padres de alumnos/as.
- Stages: política de la empresa, perfiles requeridos, visita a una unidad de producción.

### Visitas a los centros de formación:

- Descripción de la oferta formativa facilitada por el centro.
- Métodos de selección del alumnado.
- Estadísticas de colocación de los/as egresados/as.

No obstante, a estas actividades no se invita directamente a los alumnos/as.

## CONTENIDO

Los contenidos que se desarrollan durante estas vistas son, de forma resumida, los siguientes:

### Visitas a las empresas:

- Presentación general de la empresa: historia, sector de pertenencia y actividades desarrolladas, organización, estructura...
- Recursos Humanos:
  - Ocupaciones y cualificaciones requeridas, plantilla, salarios, evolución de la carrera en la empresa, posibilidades de promoción, acciones de formación continua en las que participan los/as trabajadores/as.
  - Selección y reclutamiento de jóvenes: niveles de cualificación solicitados, nuevas incorporaciones, necesidades de personal y carencias formativas detectadas en el nuevo personal.

Una vez finalizadas las visitas, se elabora un breve Informe con los aspectos tratados en la misma. Estos informes se difunden y sirven de apoyo a los/as orientadores/as, docentes y familias en su labor de asesoramiento a los/as jóvenes.

Se realizan visitas a empresas y asociaciones profesionales de todas las actividades industriales y del sector servicios –logística, distribución y comercialización, hostelería y turismo, automoción, artesanía, química, farmacia...–, ubicadas en el entorno de la Academia de Versailles (departamentos de Yvelines, Essone, Hauts de Seine y Val d’Oise) aunque también se visitan departamentos limítrofes: París, Val de Marne, Seine Saint-Denis... Todos los participantes (orientadores/as, familias...) deben cumplimentar previamente una ficha de inscripción indicando la empresa/organización que desean visitar. Una misma persona puede participar en varias visitas. La Academia de Versailles elabora un programa anual con la calendarización, empresas implicadas, fechas y horas, etc. que se comunica a todos los familiares y profesionales potencialmente interesados/as.

## ASPECTOS INNOVADORES DE LA EXPERIENCIA

Implicación directa de las familias de los/as jóvenes en la orientación formativa de sus hijos/as.

Actualización de las competencias de las personas dedicadas a la docencia y la orientación.

## RESULTADOS

La experiencia ha resultado exitosa durante los años precedentes con una alta participación de todos los colectivos de interés. Así por ejemplo, durante las visitas organizadas entre enero y febrero de 2004 a 11 empresas participaron en torno a las 325 personas.

### 1.1.3.- CAMPAÑA ESCOLAR-ELIGE UNA PROFESIÓN SIN GÉNERO (PAÍS VASCO)<sup>4</sup>

#### IDENTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Iniciativa promovida por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en colaboración con el Berritzegune de Gasteiz y con los centros de orientación de los colegios de secundaria de la ciudad.

#### OBJETIVO Y COLECTIVOS DE INTERÉS

El planteamiento de esta metodología surge a partir de que, en la práctica, hay ca-

rreras universitarias y ciclos de Formación Profesional muy feminizados y con un alto nivel de desempleo. Por ello, la campaña trata de romper con esta dinámica y concienciar a los/as jóvenes que pronto han de elegir sus estudios superiores, que las profesiones no tienen género.

Concretamente, los objetivos que persigue la campaña son:

- Demostrar una actitud abierta, inquietud curiosa e interés por el tema.
- Conocer y diferenciar los conceptos de rol, prejuicio y estereotipo.
- Detectar estereotipos y tópicos relacionados con la discriminación de género mediante el lenguaje, y tomar conciencia de los roles que la sociedad asigna.
- Detectar los condicionamientos culturales en la vida cotidiana y razonar de forma crítica el contenido de la información. Descubrir formas de discriminación por razón de sexo.
- Descubrir formas de discriminación socio-cultural respecto a la elección académica y a la orientación profesional.

#### CONTENIDO

Esta intervención se estructura en dos sesiones de trabajo con una duración de hora y media por sesión:

---

<sup>4</sup> Más información: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, "Acciones positivas promovidas por las Agencias" documento disponible en [www.garapen.net](http://www.garapen.net). Ponencia "Campaña escolar: Elige una profesión" de Maite de Juan Romaniaga. Congreso Internacional "Mujer y Empleo". Vitoria-Gasteiz, 2003.

SESIONES	CONTENIDOS
<p><b>Primera Sesión</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción ¿Qué quiere decir el título de la campaña? ¿Qué esperamos?</li> <li>- Análisis de estadísticas sobre la elección de los estudios de chicos y chicas en nuestra sociedad.</li> <li>- Aclaración de términos como: discriminación, estereotipos...</li> <li>- Ejercicio de viñetas para aclarar la situación de los hombres y mujeres en la sociedad.</li> <li>- Barómetro de valores: posicionarse y desmitificar hechos, refranes...</li> <li>- El rumor: realizar un análisis del proceso de comunicación.</li> <li>- Teatralización: posicionarse en diferentes roles para aprender a respetar las diferencias y a superar las discriminaciones por razón de sexo.</li> </ul>
<p><b>Segunda Sesión</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Complimentación de un cuestionario sobre intereses profesionales.</li> <li>- Visionado de una parte de la película "Billy Elliot". Entrevista con una mujer aparejadora y con un hombre puericultor.</li> <li>- Análisis de ofertas laborales.</li> <li>- Teatralización sobre la visión tanto de chicos como de chicas del sexo opuesto para la desmitificación de estereotipos.</li> <li>- Elaboración de un mural sobre las propias expectativas de futuro.</li> </ul>

Tabla 3

Estas dos sesiones se imparten separadamente en el tiempo, con una diferencia entre quince días/un mes entre ellas. Son diversos los materiales de apoyo utilizados en las sesiones: vídeo, carpeta con material informativo, memoria de las sesiones.

- Acercamiento de profesionales al mundo educativo.
- Identificación de formas de discriminación en el trabajo por razón de sexo.

### ASPECTOS INNOVADORES DE LA EXPERIENCIA

- Aprendizaje y desaprendizaje de roles y estereotipos en el ámbito laboral entre hombres y mujeres.

### RESULTADOS

La campaña se implementó por primera vez durante el curso 2002-2003, y concretamente en 84 aulas de 4º de ESO y de 1º y 2º de Bachillerato. Para el curso 2003-2004 se intervino en los cursos de 2º, 3º y 4º de ESO,

y 1º de Bachillerato, ya que tras la evaluación del año anterior se observó la pertinencia de iniciar la campaña en niveles/edades inferiores.

La evaluación externa de la campaña señala que se trata de una iniciativa “*acertada, bien acogida, desarrollada sin ningún incidente, valorada por todos/as (monitores/as, tutores/as, orientadores/as, alumnado, etc.)*”. Es preciso añadir que las actividades mejor valoradas por el alumnado han sido los vídeos, la encuesta para orientarles en su elección profesional y los debates surgidos durante las sesiones de trabajo.

#### **1.1.4.- EMAKUMEAK INDUSTRIARA ERAKARTZEN (PAÍS VASCO)<sup>5</sup>**

##### **IDENTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA**

Este proyecto, desarrollado por Debegesa –Sociedad para el Desarrollo del Bajo Deba–, ha sido cofinanciado por el Fondo Social Europeo-Objetivo 3 y se aplicó inicialmente en el año 2003 (primer trimestre). Surge a iniciativa de la Escuela de Armería que, en su inicio, tiene como objetivo incrementar las matriculaciones femeninas en su centro.

##### **OBJETIVO Y COLECTIVOS DE INTERÉS**

El objetivo principal es atraer a las mujeres al sector industrial y profundizar en la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, aumentando la presencia de éstas en la industria productiva y en aquellos puestos y tareas donde están subrepresentadas.

Los objetivos instrumentales de la experiencia se resumen de la forma siguiente:

- Lograr que las jóvenes valoren las diversas opciones de futuro y puedan acceder a especialidades formativas de tipo tecnológico con proyección industrial donde están actualmente subrepresentadas.
- Promover la igualdad de oportunidades entre hombre y mujer.
- Promover un cambio de actitud en los diferentes agentes sociales y contribuir a la eliminación de estereotipos sexuales en el mundo laboral.
- Asentar dentro del proyecto curricular de los centros formativos el tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Lograr una mayor inserción de la mujer en el área industrial de la comarca, especialmente en puestos productivos.

El proyecto está dirigido a las alumnas de ESO de la comarca del Bajo Deba.

##### **CONTENIDO**

Este proyecto incluye una serie de actividades dirigidas al personal orientador y al alumnado, y concretamente:

- Formación del personal orientador.
- Selección y traducción de materiales de trabajo para las sesiones de orientación.
- Sesiones de orientación en aula: reflexión de género, análisis de las profesiones, estudio del mercado de trabajo, etc.

<sup>5</sup> Más información: “Acciones positivas promovidas por las Agencias” documento disponible en [www.garapen.net](http://www.garapen.net)

- Visitas a empresas industriales de la comarca con mujeres en puestos de responsabilidad en el área de producción y técnica.

Complementando estas actividades, se ha distribuido entre los padres y madres de alumnas de 3º y 4º de ESO un folleto donde mujeres que han optado por desarrollar su vida profesional en trabajos de estas características, animan a no descartar estas opciones formativo-laborales para sus hijas.

## ASPECTOS INNOVADORES DE LA EXPERIENCIA

- Incorporación del colectivo de mujeres en especialidades formativas de tipo tecnológico con proyección industrial en la comarca.
- Inclusión de la igualdad de oportunidades al proyecto curricular del centro formativo.
- Visitas a empresas industriales donde las mujeres ocupan puestos de responsabilidad.

## RESULTADOS

Han participado en la experiencia alumnas (y colateralmente alumnos) de 12 centros escolares de la comarca, con la siguiente participación:

- Sesiones de orientación: 524 personas (55% chicas y 45% chicos) de 3º de ESO de los 12 centros de la comarca.

- Visitas a empresas: de las 288 chicas que han participado en las sesiones de orientación, han desarrollado las visitas un total de 215.

- Visitas a centros de formación y escuelas de ingeniería técnica: han participado en estas visitas guiadas un total de 140 alumnas.

- Concurso de redacción: 540 alumnos/as.

## 1.2.- HERRAMIENTAS DIDÁCTICAS DE APOYO A LA ORIENTACIÓN

Complementando las iniciativas que fortalecen la conexión entre los centros formativos y las empresas, se han identificado otras experiencias que, de una forma didáctica (juegos, simulaciones...), permiten a los equipos docentes y de orientación involucrar al alumnado en la planificación de su desarrollo profesional a través del conocimiento de los sectores y actividades socio-económicas del entorno. En este sentido, se han identificado por su pertinencia y transferibilidad dos experiencias: una en Francia y otra en Canadá.

### 1.2.1.- RESO-RECHERCHE ET ÉCHANGE DE SAVOIRS POUR L'ORIENTATION (FRANCIA)<sup>6</sup>

#### IDENTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA

RESO-Investigación e Intercambio de Conocimientos para la Orientación, es una ini-

<sup>6</sup> Más información: <http://www.ac-grenoble.fr/cio/reso/>

ciativa concebida por el SAIO-*Service Académique d'Information et d'Orientation* de la Academia de Grenoble, y financiada por la Región de Rhône-Alpes y el Fondo Social Europeo. La Academia de Grenoble abarca los Departamentos de Ardeche, Drome, Isère, Savoie, y Haute Savoie. Comprende más de 3.800 centros: 3.170 escuelas, 604 centros de 2º grado, 109 centros de formación de aprendices, 5 universidades, y 1 instituto universitario de formación, donde estudian más de 670.000 alumnos/as.

### OBJETIVO Y COLECTIVOS DE INTERÉS

La finalidad de RESO es prospectar sectores de actividad y ocupaciones de un entorno determinado con la ayuda de una aplicación informática que permite el intercambio de información, opiniones y resultados. Esta prospección la realiza directamente el/la alumno/a con el apoyo del consejero/a de orientación. La aplicación contiene una base de datos creada a partir de la investigación, recopilación, elaboración e inserción de datos recogidos por los alumnos/as sobre su entorno socio-económico más cercano. Se trata de un dispositivo alimentado y consultable en Internet por todos los públicos.

### CONTENIDO

RESO permite a los/as jóvenes conocer directamente las empresas, los sectores de actividad, las ocupaciones, los centros de formación, etc. de Grenoble. Dirigidos por el personal docente y de orientación, se realizan visitas a empresas, organizaciones empresariales y centros de formación con el fin de que los/as alumnos/as realicen entrevistas a profesionales, gerentes, mandos intermedios, trabajadores/as, docentes, etc. de un sector/ocupación/rama formativa determinada por la que sienten un interés especial.

Para la realización de estas entrevistas y visitas, el alumnado cuenta con una serie de pautas comunes que sirven como guión abierto para los entrevistados/as. Estas pautas permiten disponer de un mínimo común homogéneo a la hora de presentar los resultados obtenidos. Las entrevistas, elaboradas en un primer momento por los/as alumnos/as, son validadas por los/as orientadores/as y docentes antes de su incorporación/ volcado al dispositivo informático.

## EJEMPLOS DE PAUTAS-MODELOS DE FICHAS PARA LAS ENTREVISTAS Y VISITAS A EMPRESAS Y CENTROS DE FORMACIÓN

COLECTIVOS	PAUTAS SEGÚN CONTENIDOS
Entrevistas a los profesionales	Identidad real o alias del profesional, ocupación, comentarios (razones por las que ha seleccionado esa ocupación, evolución en el puesto...), descripción de las tareas y entorno de trabajo, capacidades y habilidades requeridas, formación asociada a la ocupación, acciones formativas en las que ha participado, campo de actividad en el que se desarrolla la ocupación...).
Empresas	Título de la ficha, denominación de la empresa, actividades, descripción, estatutos (público o privado), dirección (teléfono, web...), ámbitos de actividad de la empresa, ejemplos de ocupaciones que se ejercen en la empresa...
Sectores	Título de la ficha, campo de actividad, descripción, situación actual del sector, evolución (cambios económicos, sociales...), ejemplos de acciones formativas para acceder al sector, ejemplos de ocupaciones, otras informaciones de interés...
Formación	Descripción y duración de la formación, localización de centros que la imparten, coste del curso, condiciones de admisión (titulación requerida, edad límite...), salidas profesionales, empresas que reciben a jóvenes en prácticas, ejemplos de ocupaciones que se ejercen con esta formación, contacto con personas que hayan obtenido este título formativo...
Ocupaciones	Descripción de la ocupación, condiciones de trabajo, cualidades y habilidades requeridas, salario medio, evolución de la carrera profesional, la ocupación en el mercado de trabajo, formación para acceder a la ocupación, ejemplos de empresas donde se ubica la ocupación...
Centros de formación	Descripción del centro, dirección, oferta formativa, campos de actividad de las formaciones impartidas (sectores...).

Tabla 4

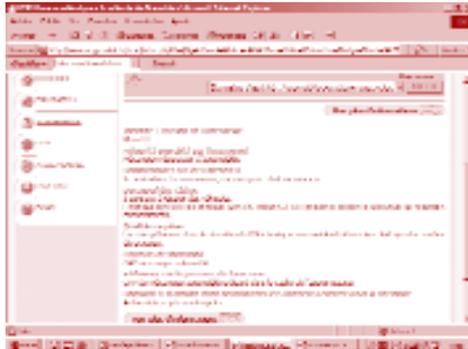
El dispositivo informático permite el acceso a dos niveles:

**Nivel 1-Carácter público:** posibilita a todos los usuarios la visualización de la información. El sitio web es una plataforma de consulta (investigación, consulta y comparación

de datos, navegación) y de intercambio: las fichas elaboradas por el alumnado pueden ser consultadas por todos los usuarios quienes, de forma dinámica, pueden opinar sobre estas fichas y aportar sus comentarios en el denominado "Libro de Oro".



## PANTALLA DE CONTENIDOS DE TALLERES



## ASPECTOS INNOVADORES DE LA EXPERIENCIA

- Uso dinámico de las TIC.
- Valorización del trabajo del alumnado. Son los propios alumnos quienes realizan las labores de prospección con empresas, profesionales..., así como las fichas resultantes.
- Trabajo a distancia fuera de las horas lectivas.
- Implicación del entorno familiar en la recogida de la información y la reflexión a partir de los datos contenidos en la base.
- Práctica de estándares actuales de gestión de datos on line.
- Permite el trabajo común entre alumnos/as de diferentes niveles y centros.

## RESULTADOS

La experiencia ha resultado exitosa y cada vez más centros están incorporando información a la base.

### 1.2.2.- JOUER POUR DE VRAI (CANADÁ)<sup>7</sup>

#### IDENTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA

Experiencia implementada inicialmente en Canadá que ha contado en su diseño y desarrollo con numerosas entidades colaboradoras: *Real Game Inc.*, *Centre National en Vie-Carrière*, *National Occupational Information Coordinating Committee*, etc.

#### OBJETIVO Y COLECTIVOS DE INTERÉS

El programa *Jouer pour de vrai* es un instrumento pedagógico utilizado en la educación y orientación de alumnos/as entre 12 y 14 años. Permite a este colectivo -a través de una aproximación experiencial- descubrir las realidades del mundo adulto, por medio de juegos de rol y simulaciones. Los participantes descubren, de una forma lúdica, los efectos que tienen las decisiones adoptadas durante la etapa escolar en su vida profesional y en la calidad de vida adulta. Concretamente los objetivos son:

<sup>7</sup> Más información: <http://www.realgame.ca>

<b>OBJETIVOS DE JOUER POUR DE VRAI</b>	
<b>Permite al alumnado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explorar diversos roles profesionales, personales y comunitarios, y descubrir cuáles de estos roles les aportan una mayor satisfacción.</li> <li>- Comprender que todas las materias escolares están directamente relacionadas con la decisión vida-trabajo.</li> <li>- Practicar habilidades de trabajo en equipo, toma de decisiones, resolución de problemas y técnicas de comunicación.</li> <li>- Descubrir las relaciones existentes entre el trabajo y los roles de la vida.</li> <li>- Preparar al alumnado en la toma de decisiones juiciosas en la etapa escolar y en la vida.</li> <li>- Sensibilizar sobre las tendencias socio-económicas que influyen en el nuevo mundo del trabajo.</li> <li>- Identificar las relaciones existentes entre educación, tipo de empleo, salario y otros aspectos como el tiempo disponible.</li> </ul>
<b>Permite a los/as educadores/as y orientadores/as</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptar el programa de estudios al entorno, intereses y necesidades regionales.</li> <li>- Favorecer las relaciones entre formadores/as-orientadores/as, alumnos/as, padres y colectividad en general.</li> <li>- Valorizar los aspectos prácticos del aprendizaje escolar.</li> </ul>
<b>Ofrece a los padres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidad de implicarse en la educación y el desarrollo de la carrera de sus hijos/as.</li> </ul>
<b>Ofrece a las empresas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidad de participar en la educación de un potencial grupo de empleados/as.</li> </ul>

Tabla 5

## CONTENIDO

La serie *Jouer pour de vrai* está integrada por un conjunto de 6 programas con actividades diversas. Incorpora juegos de rol y simulaciones para el desarrollo de las competencias transversales en los/las alumnos/as. Se trata de poner a los parti-

cipantes en diferentes situaciones que simulan la vida real de los adultos, con el objetivo de que descubran la importancia de adquirir una Formación Profesional sólida e identifiquen la relación con la calidad de vida (tipología de trabajos, salarios, condiciones de trabajo, vacaciones...). Los/as alumnos/as aprenden y practican relacio-

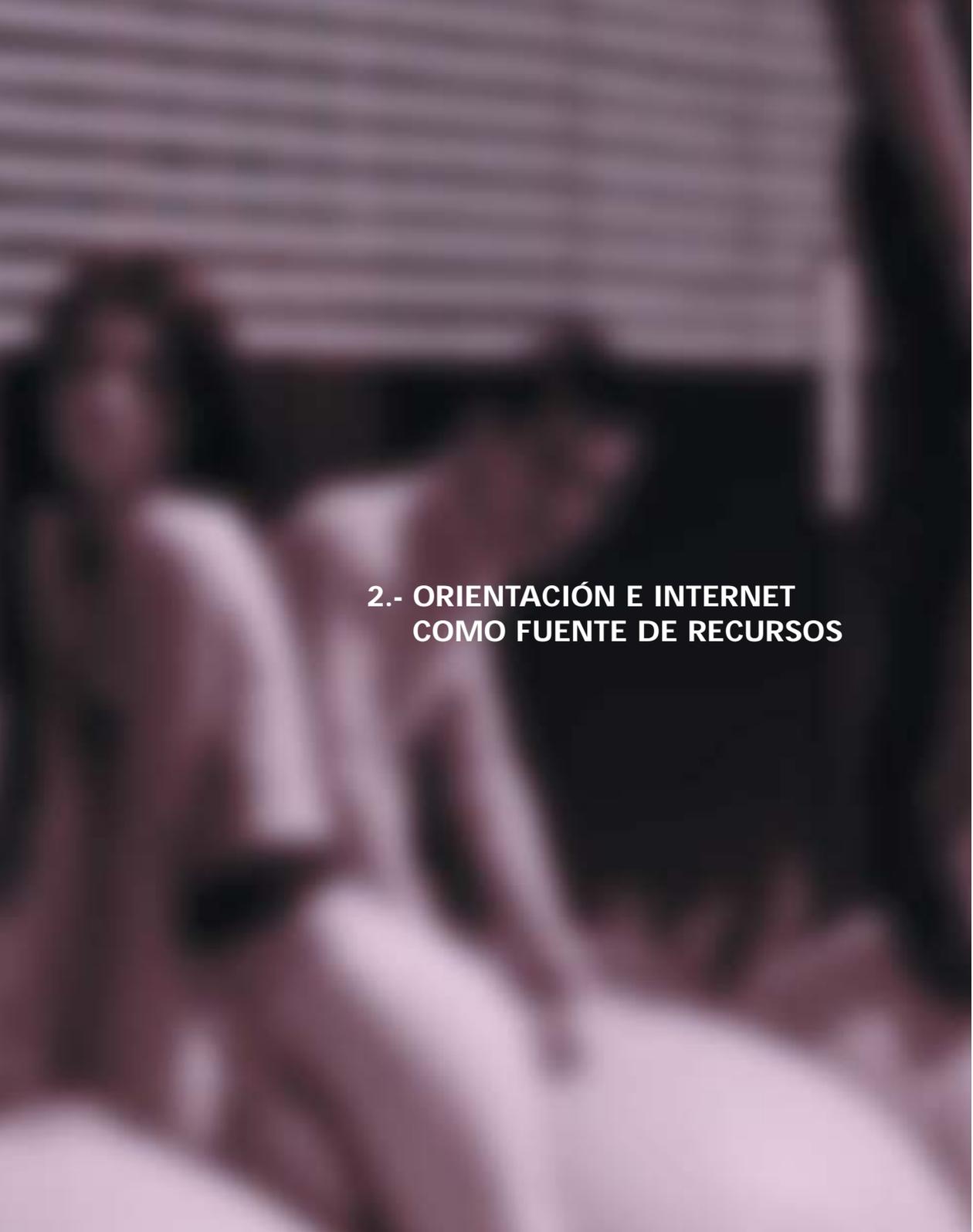
nes interpersonales armoniosas a través de la negociación, la comunicación, la escucha de las opiniones de otros/as compañeros/as y la diplomacia. La duración de los juegos de rol y las simulaciones es de 18 horas aproximadamente y se desarrolla a lo largo de todo el año escolar.

### ASPECTOS INNOVADORES DE LA EXPERIENCIA

- Utilización de juegos de rol y simulaciones del mundo del trabajo en alumnos/as de 12 y 14 años.
- Desarrollo de competencias profesionales y sociales en los/as participantes.
- Participación activa de colectivos diversos (docentes, orientadores/as, alumnado, familia...).

### RESULTADOS

Más de 20.000 alumnos/as y profesores/as de 500 escuelas de las provincias y territorios de Canadá y la mayor parte de los estados americanos han colaborado en la realización de este programa. Este producto se está adaptando e implementando además en Francia, Inglaterra, Escocia, País de Gales, Irlanda del Norte, Australia, Nueva Zelanda, Hungría, Dinamarca, Países Bajos y Alemania. Así por ejemplo, en Francia la Fundación *Jeunesse Avenir Enterprise*, se ha encargado de adaptar estos productos en los años 1999-2000. En esta etapa han intervenido docentes, orientadores/as, alumnos/as, etc. de diversos centros de formación para adecuar contenidos (características sectoriales, ocupaciones, condiciones de trabajo...), duración, etc. El Ministerio de Educación francés ha sido el encargado de identificar los centros participantes, seleccionando aquéllos donde la orientación tiene una presencia importante.

A blurred background image showing a group of people in a meeting or conference setting. The image is out of focus, with a purple and blue color palette. The text is overlaid on the center of the image.

## **2.- ORIENTACIÓN E INTERNET COMO FUENTE DE RECURSOS**

En el marco de la exploración de las mejores prácticas en orientación profesional hay que destacar el papel que, de forma creciente, juegan las TIC y en particular la red Internet.

Este capítulo refleja la multiplicidad de recursos informativos, documentales, herramientas de trabajo, foros, etc. disponibles en Internet sobre orientación profesional y académica. En todo caso que hay que tener en cuenta el desarrollo constante que experimenta este tipo de intervenciones.

Los sitios web-portales seleccionados, pueden considerarse como ejemplos ilustrativos de buenas prácticas efectuadas y/o en proceso de desarrollo que ayudan y facilitan la labor de los/as orientadores/as y, paralelamente, pueden inspirar el desarrollo de posibles nuevas intervenciones a nivel CAPV.

Obviamente la mejor manera de conocer estas experiencias es visitando los sitios, y aunque no resulta fácil trasladar sus contenidos, se ofrecen algunas referencias que se ha considerado pueden perfilarlas.

En particular, se trata de reflejar con estos ejemplos el estado de desarrollo que principalmente en países como Canadá, Reino Unido o Francia ha alcanzado la orientación y los sistemas de ayuda al desempeño de esta actividad.

De la exhaustiva exploración realizada, la selección efectuada queda estructurada en los siguientes bloques.

- 2.1.- Portales institucionales dirigidos al personal de orientación.
- 2.2.- Redes y Asociaciones.
- 2.3.- Portales de información sectorial y ocupacional.
- 2.4.- Portales especializados en la elaboración de informes y estudios.
- 2.5.- Otras referencias de interés.

La selección que se presenta incluye los portales que resultan más completos y/o que abordan temáticas específicas relevantes. Así, en cada bloque se recogen distintas tipologías de portales: gestionados por entidades públicas y/o privadas, temáticas diversas (por ejemplo centrados en información que deben manejar los/as orientadores/as –sistema educativo, mercado de trabajo, empleo– y la provisión de recursos de apoyo para los orientadores/as), formación, investigaciones, estudios e innovación en orientación, redes que propician el contacto más informal entre orientadores/as.

Hay que señalar, así mismo, que se han encontrado portales muy especializados y otros que combinan distintos tipos de contenidos. En pocas palabras, se trata de presentar un mosaico de las experiencias que, a juicio de los consultores, merecen ser tenidas en cuenta a la hora de abordar la orientación profesional.

## 2.1.- PORTALES INSTITUCIONALES DESTINADOS AL PERSONAL DE ORIENTACIÓN

Este apartado presenta ejemplos de portales de carácter institucional en el ámbito internacional (Francia, Reino Unido, Irlanda, Suiza) y en España. Principalmente, esos sitios web están promovidos desde los ministerios de educación de los países analizados.

### 2.1.1.- PORTALES INSTITUCIONALES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

#### 2.1.1.1.- FRANCIA

##### MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL<sup>8</sup>

Cabe señalar, por su interés, el espacio dedicado a orientación, y particularmente los contenidos que desarrolla de forma estructurada de acuerdo a los siguientes bloques:

- Orientación: La concepción de los procesos de orientación, los servicios de información y orientación, la concepción actual de la orientación, la orientación en el sistema educativo y la historia de la orientación.
- Actores de la orientación: Relación de CIO-Centros de Información y Orientación, Centros Nacionales de Recursos, SCUIO-Servicios Comunes Universitarios de Información y Orientación, y actores de la orientación.
- Información: ONISEP-Oficina Nacional de

Información sobre la Enseñanza y las Profesiones, TIC y orientación, enlaces a webs sobre orientación, igualdad de oportunidades.

##### EDUSCOL<sup>9</sup>

Se trata de un portal promovido por la Dirección de Enseñanza Escolar del Ministerio de Educación Nacional. Ofrece información completa y segmentada por niveles educativos y temáticas asociadas relevantes.

Dedica un espacio a orientación muy completo destinado a ofrecer a todos los actores que trabajan en este ámbito –alumnos/as, equipos educativos, empresas– contenidos útiles para el pilotaje de la labor con los/as jóvenes. Los contenidos se estructuran en los siguientes bloques:

- Red de servicios de información y orientación:
  - Educación y orientación. Documento base para la orientación educativa.
- Recursos para la orientación:
  - Textos de referencia.
  - Espacio de recursos e intercambios para la orientación. Incluye:
    - Espacio público de libre acceso a documentos, links de interés a sitios webs, instrumentos y herramientas pedagógicas y de gestión.
    - Espacio profesional de acceso reservado que contiene informaciones específicas, metodologías, productos útiles

<sup>8</sup> <http://www.education.gouv.fr/orient>

<sup>9</sup> <http://www.eduscol.education.fr>

para la preparación e implementación de diferentes acciones de orientación.

- Espacio específico de TIC y orientación que contiene estructuras, herramientas y acciones pedagógicas para la implementación de las nuevas tecnologías en este ámbito.
- Las cifras de la orientación.

### ONISEP<sup>10</sup>

ONISEP-*Office national d'information sur les enseignements et les professions*, es una entidad pública tutelada por el Ministerio de Educación Nacional que cuenta con una red de 30 delegaciones territoriales.

Este portal destina un espacio específico a la orientación poniendo a disposición de los/as consejeros/as de orientación guías, un repertorio de documentos básicos, el atlas de la formación y otros recursos de interés.

### 2.1.1.2.- REINO UNIDO

#### a) DEPARTMENT FOR EDUCATION AND SKILLS<sup>11</sup>

El portal del *Department for Education and Skills* ofrece gran cantidad de recursos: curriculum on line, bases de datos, investigaciones y estadísticas, recursos para la enseñanza-aprendizaje, orientación, publicaciones...

En el marco de las intervenciones que desarrolla este Departamento, se han seleccionado dos sitios específicos, para dar idea de la importancia que se concede a la profundización de las relaciones entre el sistema educativo y el mundo productivo, y la educación para la vida profesional "career education". En estos sitios web se segmentan los contenidos por bloques, empresas, procesos de enseñanza-aprendizaje y alumnado, poniendo el acento en la importancia de la educación para la vida profesional *educational bussiness*, propiciando el desarrollo de relaciones con las empresas del entorno local a fin de conseguir que los/as jóvenes que se encuentran en el sistema educativo tengan la oportunidad de conocer y experimentar situaciones de trabajo reales. Presentan datos relevantes sobre la forma y canales para llevarla a cabo, los beneficios que reporta a todas las partes, la definición de actividades, estudio de casos y otros recursos de interés en este campo.

#### b) NICEC-NATIONAL INSTITUTE FOR CAREERS EDUCATION AND COUNSELLING<sup>12</sup>

Se trata de otro ejemplo de portal especializado en orientación del Reino Unido. *CRAC-Career Research and Advisory Centre*, es una entidad independiente que trabaja para el gobierno, empresarios y estudiantes. Realiza cursos, conferencias e investigaciones. Contiene varios estudios sobre el tema (accediendo a *Research and*

<sup>10</sup> <http://www.onisep.fr>

<sup>11</sup> <http://www.dfes.gov.uk/>

<http://www.dfes.gov.uk/ebnet/download.cfm>

<http://www.teachernet.gov.uk/teachingandlearning/14to19/ks4/enterpriseeducation/>

<sup>12</sup> <http://www.crac.org.uk/nicec/nicec.htm>

*Development*). Permite el acceso a otras webs de entidades británicas de educación, I+D, cuerpos profesionales...

### 2.1.1.3.- IRLANDA

#### a) NCGE-NATIONAL CENTRE FOR GUIDANCE IN EDUCATION<sup>13</sup>

Entidad que depende del Departamento de Educación Irlandés. Su labor se centra en informar, desarrollar y evaluar temáticas relacionadas con la orientación en el sistema educativo.

Contiene información sobre orientación en las distintas etapas educativas. En este caso se destacan, a modo de ejemplo, sus publicaciones y recursos, principalmente la Guía para la planificación de la orientación escolar y documentación sobre el uso de las TIC en la orientación.

Permite enlazar con organismos internacionales, centros irlandeses dedicados a la educación, entidades que trabajan en aspectos relativos a la multiculturalidad, orientación para adultos...

### 2.1.1.4.- SUIZA

#### a) ORIENTATION.CH<sup>14</sup>

Otro ejemplo de interés lo constituye el denominado *Portail suisse de l'orientation scolaire et professionnelle* donde, de forma estructurada, los/as orientadores/as pueden acceder a información relevante para llevar a cabo el proceso de apoyo a la elec-

ción profesional. Incluye información sobre empresas donde pueden realizarse stages, la utilidad de los mismos, en qué momento realizarlos. Además, se organizan jornadas específicamente diseñadas para las jóvenes alumnas al objeto de que conozcan alternativas profesionales de sectores que, en principio, ni ellas ni su entorno más próximo (familia, amigos) contemplan: construcción, electricidad, informática, etc. El portal lógicamente ofrece información sobre la oferta formativa, las profesiones, las oficinas de orientación, asociaciones e instituciones y enlaces a otras webs de interés.

### 2.1.2.- PORTALES INSTITUCIONALES EN EL ÁMBITO DEL ESTADO ESPAÑOL

#### a) CNROP-CENTRO NACIONAL DE RECURSOS PARA LA ORIENTACIÓN<sup>15</sup>

El CNROP es una entidad dependiente del Ministerio de Educación y Ciencia, y está adscrito al Servicio de Orientación Profesional de la Subdirección General de Formación Profesional. Entre sus objetivos cabe destacar los siguientes:

- Promocionar la FP en España y Europa.
- Fomentar la cooperación entre los ámbitos educativos y laborales.
- Informar sobre la orientación profesional y la inserción laboral.
- Informar a los/as estudiantes y trabajadores/as españoles/as y europeos/as sobre las oportunidades de estudio y trabajo en España u otros países europeos.

<sup>13</sup> <http://www.ncge.ie>

<sup>14</sup> <http://www.orientacion.ch>

<sup>15</sup> <http://wwwn.mec.es/educa/cnrop/index.html>

- Intercambiar experiencias e información con otros centros de recursos.

Para su consecución, lleva a cabo las siguientes funciones:

- Producción y difusión de materiales sobre la FP.
- Organización de programas de formación destinados a los/as orientadores/as.
- Exploración y clasificación de información relevante sobre la FP en España y Europa.
- Evaluación de centros.

Pertenece a la red europea de Centros de Recursos para la Orientación (Euroguidance) que funciona en países de la Unión y del Área Económica Europea. Se ofrecen servicios de apoyo a la internacionalización de la educación y está dentro del Programa Leonardo Da Vinci que tiene como objetivo promover la movilidad educativa y profesional en Europa.

Desde este portal se puede acceder a distintos centros de recursos y programas europeos de interés, algunos de los cuales ya han quedado referenciados en el análisis previo.

## b) ORIENT@<sup>16</sup>

Este portal de Información y Orientación Profesional del Ministerio de Educación y Ciencia está coordinado y administrado por el CNROP y cofinanciado por el FSE-Fondo Social Europeo. Presenta tres accesos a información de interés:

- Oportunidades de aprendizaje.

- Profesiones.
- Oportunidades de empleo.

Proporciona información sobre orientación para facilitar a los/as usuarios/as construir su propio plan de formación. Permite realizar consultas y sugerencias, leer las últimas noticias relacionadas con el portal, además de ofrecer oportunidades de aprendizaje y empleo. Incluye un espacio destinado a dar respuesta personalizada a cuestiones, tales como, qué estudiar y dónde, para la construcción de itinerarios formativos individualizados. En lo relativo a ofertas de empleo, ofrece un amplio abanico de posibilidades facilitando la búsqueda por países en el ámbito europeo y por Comunidades Autónomas.

Permite el acceso a dos plataformas para el personal de orientación:

- La plataforma de comunicación: es un espacio reservado a los/as responsables de la orientación, ámbito educativo y laboral de las distintas CC.AA.
- La plataforma de información. Se trata de un espacio para el intercambio de información específica para los/as profesionales de la orientación.

Para poder acceder a estas plataformas se requiere acreditar la pertenencia a una administración educativa y laboral de ámbito nacional, autonómico o local o ser responsable de orientación, ámbito educativo y laboral, de las distintas CC.AA. Incluye enlaces a servicios de orientación profesional en el ámbito educativo y laboral, programas europeos, actividades de orientación, asociaciones profesionales etc.

<sup>16</sup> <http://orienta.mecd.es/orienta/piop/jsp/index.jsp>

### c) CENTRO NACIONAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EDUCATIVA<sup>17</sup>

Centro dependiente del Ministerio de Educación y Ciencia cuya estructura permite diversos accesos: proyectos, recursos educativos, formación a distancia, TV educativa y observatorio tecnológico.

Cabe destacar los recursos educativos de apoyo para Primaria, ESO, Bachillerato, Formación Profesional y los materiales curriculares premiados además de otros recursos de apoyo como webs temáticas, servidores educativos de las CC.AA. o software de apoyo.

El observatorio tecnológico dispone de variados recursos tecnológicos para su utilización tanto para profesores/as como para alumnos/as.

Ofrece un abanico de materiales sobre orientación: material multimedia para la educación intercultural, material para el Consejo Orientador, programa para la elaboración del Consejo Orientador. Asimismo, incluye información básica acerca de la orientación académica y profesional en Bachillerato: materiales educativos sobre asignaturas, gestión de centros.

A partir de la web puede accederse a otras direcciones por áreas curriculares y por temas. Respecto a cada asignatura o tema dispone de muchos enlaces, también sobre programas TIC, software educativo y portales educativos.

## 2.2.- REDES Y ASOCIACIONES

En este capítulo se apuntan referencias de interés en torno a redes y asociaciones de orientadores/as establecidas a nivel internacional, en España y en algunas CC.AA. que dan muestra de la amplitud de recursos existentes para la mejora de la labor de este colectivo.

### a) EUROGUIDANCE-RED EUROPEA DE CENTROS DE RECURSOS PARA LA ORIENTACIÓN<sup>18</sup>

Euroguidance es la red europea de centros de recursos para la orientación académica y profesional, promovida por la UE en el marco del programa Leonardo Da Vinci.

Esta red aborda el desarrollo de la orientación y la promoción de buenas prácticas, promueve y enlaza con todos los centros nacionales Euroguidance, oficialmente denominados CNROP-Centros de Recursos para la Orientación Profesional. Está conformada por aproximadamente 31 países europeos, la mayoría de los cuales cuenta con uno o varios Centros Nacionales de Recursos de Orientación Profesional. Normalmente se trata de portales con múltiples recursos informativos y documentales para el uso de los/as profesionales de la orientación.

Alberga asimismo enlaces directos a distintos países: Alemania, Austria, Bélgica, Europa Central y Oriental, España, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países nórdicos, Portugal, Reino Unido, Suiza.

<sup>17</sup> <http://www.cnice.mecd.es>

<sup>18</sup> <http://www.euroguidance.org.uk>

El CNROP del Ministerio de Educación y Ciencia de España también pertenece a esta red europea. Se trata de un portal muy completo y entre las actividades de la red se encuentran los proyectos desarrollados y/o coordinados por Euroguidance, que resultan ilustrativos de la variedad de intervenciones en este ámbito. Si bien, en ocasiones, los resultados no están accesibles pueden servir de ejemplo para el diseño de posibles actuaciones futuras. De aquí, que se haya considerado la pertinencia de ofrecer estas referencias.

### ■ GUIDENET<sup>19</sup>

Se trata de un proyecto piloto financiado en el marco del programa Leonardo Da Vinci y coordinado por *Carrers Europe* miembro de la red europea Euroguidance.

El proyecto Guidenet tiene por objetivo construir una red transnacional de expertos que recoja, evalúe y difunda las prácticas innovadoras en orientación. Este proyecto obedece a la necesidad y el interés manifestado de disponer de una red de este tipo que aborde la variedad de prácticas existentes en los países.

El primer grupo objetivo de Guidenet está formado por los/as orientadores/as y los organismos y entidades que intervienen en este ámbito, a nivel nacional e internacional. Este proyecto, que tiene previsto su desarrollo entre diciembre de 2001 y noviembre de 2004, cuenta con un espacio reservado a los miembros de la red.

Está previsto que todo lo que se produzca

en el marco del proyecto (redes de intercambio y relaciones de colaboración), se mantenga tras su finalización y que la plataforma diseñada sirva para un futuro forum de discusión abierto a todas las personas interesadas en las actividades de orientación en la UE, el espacio económico europeo y futuros países que se adhieran a la UE.

### ■ EURODIME<sup>20</sup>

Este proyecto contempla la formación de orientadores/as a fin de que introduzcan la dimensión europea en su actividad orientadora. Ha sido desarrollado en cooperación con CAP Madrid-España, Careers Europe-Reino y la Asociación Suiza de Consejeros de Orientación, con el soporte de la UE en el marco del Programa Sócrates. El curso formativo tiene una duración de una semana y aplica una metodología que combina formación a distancia y presencial, grupos de trabajo y una visita de estudio.

### ■ ESTIA<sup>21</sup>

Se trata de otro proyecto piloto en el marco del Programa Leonardo Da Vinci con los siguientes objetivos:

- Incrementar el acceso a información básica sobre la educación y el empleo.
- Incrementar las oportunidades de los/as orientadores/as y otros/as expertos/as en el ámbito de la orientación para que construyan sus propias redes de intercambio y colaboración.

<sup>19</sup> <http://www.guidenet.org>

<sup>20</sup> <http://www.eurodime.org/general.htm>

<sup>21</sup> <http://www.estia.educ.goteborg.se/>

- Incrementar las competencias de los orientadores/as y otros/as expertos/as en el ámbito de la orientación en lo relativo al uso de las TIC en orientación.
- Incrementar las competencias interculturales entre las personas que trabajan en el ámbito de la orientación.

Este proyecto posibilita acceder a información de los países participantes, noticias, comunicación y Centros de Recursos de Orientación.

La relación de países en este sitio web es amplia, incluyendo por ejemplo a Bulgaria, Chipre, Estonia, Lituania, Eslovaquia y otros, de los cuales se ofrece información detallada sobre educación, mercado de trabajo y profesiones. Cabe señalar que este portal promueve el enlace entre orientadores/as y los CNROP de los países del espacio europeo.

### ■ PLOTEUS.NET<sup>22</sup>

Portal que desde marzo de 2003 informa de las oportunidades de aprendizaje existentes en todo el espacio europeo. Se trata de un servicio de la Comisión Europea y la Red Euroguidance encargado de seleccionar y actualizar los enlaces y sus descripciones. Permite el acceso a información sobre oportunidades de aprendizaje, sistemas educativos, intercambios y ayudas, direcciones de contacto... Ofrece todas las oportunidades de formación existentes en más de treinta países europeos.

### ■ FIT FOR EUROPE<sup>23</sup>

Ofrece información exhaustiva sobre la Formación Profesional, estudios, profesiones y empleo en la UE. Los contenidos se estructuran en tres vertientes de información principales:

- Info Países, que da acceso a los siguientes bloques temáticos: panorámica del sistema educativo, sistema escolar, Formación Profesional, estudios universitarios, formación a distancia- distance learning, reconocimiento de las cualificaciones, prácticas, trabajo, condiciones de vida, asesoramiento e información, banco de datos.
- Info Europa, que da acceso a los siguientes bloques temáticos: Europa se une, cualificación europea ¿qué es?, programas educativos de la UE, orientación profesional, centros europeos de orientación profesional, interlocutores europeos, interlocutores nacionales, mercado de trabajo, colocación, servicios de información, banco de datos, Europa en cifras.
- Hotlinks desde donde se da acceso a los siguientes países: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Gran Bretaña, Holanda, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Portugal y Suecia.

### ■ ACADEMIA<sup>24</sup>

Academia Europea de los Orientadores es un proyecto realizado en el marco de la iniciativa Leonardo Da Vinci dedicado a la reali-

<sup>22</sup> <http://www.europa.eu.int/ploteus/portal/home.jsp>

<sup>23</sup> <http://europe-online.universum.de/frame.pl?status=sp.ffe.h>

<sup>24</sup> [http://www.ac-creteil.fr/steurop/04\\_05/mod\\_e\\_es.htm](http://www.ac-creteil.fr/steurop/04_05/mod_e_es.htm)

zación de stages de formación en Europa para los/as orientadores/as, con una duración de entre una y dos semanas. La finalidad de esta formación es conocer los sistemas de orientación, formación y educación de otros países miembros. Incluye el formulario de solicitud para los/as orientadores/as.

### ■ GO BETWEEN<sup>25</sup>

Participan en este proyecto Sócrates, Reino Unido, Suecia y Bélgica. El objetivo principal es establecer un itinerario formativo para los/as orientadores/as-asesores/as laborales de forma que lleven a cabo su función mediadora entre la demanda y la oferta de formación. La figura de estos/as consultores/as laborales se considera debe dominar dos vertientes de trabajo:

- Recoger la demanda del cliente y estructurarla.
- Hacer que estas demandas se transfieran, en la medida de lo posible, a los programas educativos.

El portal ofrece el informe completo de este programa, aprendizajes obtenidos y actividades desarrolladas.

### ■ RAINBOW<sup>26</sup>

Portal específicamente dedicado a ampliar el conocimiento de la interculturalidad de

los/as orientadores/as. Ofrece recursos online, formación a distancia, seminarios online, materiales de trabajo, bibliografía, artículos de interés y links que se consideran relevantes en esta temática. Cabe señalar la adecuada estructuración y facilidad de uso de este portal.

### ■ PERMA<sup>27</sup>

Proyecto destinado a mejorar la imagen que tienen los/as jóvenes de los oficios industriales. Los objetivos del proyecto son:

- Mejorar la imagen que el sistema educativo tiene de determinadas profesiones, industrias manufactureras (principalmente) y otras.
- Animar a que los/as jóvenes consideren la posibilidad de elegir estas profesiones en su itinerario formativo-profesional.
- Asistir a los/as empleadores/as de estas industrias.
- Desarrollar materiales para los/as orientadores/as educativos.

### ■ ON THE MOVE<sup>28</sup>

Es un programa interactivo concebido para los/as jóvenes interesados en trabajar o estudiar en Europa. Cabe señalar la sencillez y didáctica de este portal.

<sup>25</sup> <http://www.kunly.soderhamn.se/gobetween.html#anchor513941>

<sup>26</sup> <http://rainbow.cimo.fi/>

<sup>27</sup> <http://www.euroguidance.org.uk/french/networkactivities/perma.htm>

<sup>28</sup> [http://www.onthemove-eu.hi.is/otm\\_reg.asp](http://www.onthemove-eu.hi.is/otm_reg.asp)

## **b) GUIDANCEFORUM.NET<sup>29</sup>**

Se trata de una red/foro para la discusión, la documentación, el estudio y la formación en orientación para la carrera de adultos a través de Internet. El proyecto está parcialmente financiado por el Programa Sócrates Grundtvig 2 de la Unión Europea. Colaboran profesionales de Chipre, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Italia, Portugal, Reino Unido y Rumania, entre otros.

La finalidad de esta red es dar una visión comprensiva de todo el trabajo que se ha hecho y se está realizando en estos momentos en los distintos estados de los socios participantes y en el resto de Europa en el área de las TIC aplicadas a la orientación de personas adultas. Trata de difundir esta información a través de los foros ya existentes para que llegue a todos/as los/as profesionales de la orientación destinada a este colectivo. La estrategia de esta red es identificar y describir los recursos disponibles en el campo de la orientación profesional a través de las TIC. Para ello, dividen los recursos en cuatro categorías:

- Servicios: ejemplos de buenas prácticas y testimonios.
- Proyectos: reales y en vías de desarrollo.
- Recursos: artículos, libros, direcciones web.
- Puntos de encuentro: seminarios, conferencias, grupos de discusión, cursos, encuentros, canales de distribución de la información del grupo.

La colaboración en Guidanceforum puede realizarse a diversos niveles:

- Registrándose en la lista de distribución para ser informado/a de todas las novedades e iniciativas.
- Proponiendo nuevos recursos que respondan a las categorías listadas en la sección anterior.
- Informando de qué forma Internet ha variado la práctica profesional personal en el campo de la orientación.
- Sugiriendo temas de investigación y proyectos.
- Informando sobre Guidanceforum.net a otras personas potencialmente interesadas.

## **c) AIOSP-ASOCIACIÓN INTERNACIONAL PARA LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL<sup>30</sup>**

AIOSP está conformada por distintos tipos de miembros: particulares –consejeros de orientación y otros/as profesionales de la orientación–, asociaciones nacionales o regionales de consejeros/as de orientación, ministerios, instituciones y otras organizaciones y asociaciones que actúan en orientación escolar y profesional.

Los miembros de la AIOSP proceden de aproximadamente 60 países de todos los continentes. Cuenta así mismo con una amplia red de corresponsales nacionales. La AIOSP esta reconocida como una ONG por las siguientes organizaciones asociadas: UNESCO-UNEVOC, OCDE y OIT.

<sup>29</sup> <http://www.guidanceforum.net>

<sup>30</sup> <http://www.iaevg.org>  
<http://www.careerstorm.com/>

Este portal permite el enlace con el *Counselor Resource Centre*<sup>31</sup>, que es fruto de la cooperación entre el Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos de Canadá, la Asociación Internacional de Orientación Escolar y Profesional e Info-empleo de Canadá. Este portal presenta diversos contenidos de interés:

- Ocupaciones en orientación. Descripción de las distintas ocupaciones en orientación tanto laboral como educativa. Relación y acceso a multitud de asociaciones de orientación de todo el mundo. Estándares éticos y profesionales de algunas asociaciones internacionales y canadienses.
- Programas de educación en el desarrollo de la carrera. Programas educativos de los/as orientadores/as de los centros de Canadá y Estados Unidos, y de los congresos allí celebrados.
- Proveedores y distribuidores de materiales por Internet. Relación de revistas y páginas web de orientación de EEUU y Canadá; resúmenes, artículos y libros por temas; listado de los distribuidores de material de esos países.
- Recursos para trabajar con clientes, seleccionados por países (Australia, Argentina, Finlandia, Canadá, Estados Unidos, Reino Unido y Nueva Zelanda).

La revista *International Journal for Educational and Vocational Guidance* aborda distintas temáticas relativas al empleo, el desarrollo profesional, la orientación y el asesoramiento, con una visión preferentemente internacional (estudios comparati-

vos, desarrollos teóricos, encuestas regionales, valoración de aspectos culturales...).

#### **d) ASOCIACIONES DE ORIENTACIÓN Y PSICOPEDAGOGÍA**

Con carácter no exhaustivo y para dar idea de la actividad de estas asociaciones se ofrecen a continuación algunos ejemplos.

##### **■ AVOP-Asociación Valenciana de Orientación y Psicopedagogía<sup>32</sup>**

Este portal ofrece la posibilidad de realizar diversos test on-line (personalidad, inteligencia y test de orientación profesional), incluye referencias de libros, artículos y enlaces dentro del campo de recursos; noticias sobre seminarios, congresos y acceso al boletín de la asociación. Permite enlazar con Orient@, Educaweb, Orientared, Ministerio de Educación y el CNROP.

##### **■ Asociación de Orientadores de las Islas Baleares<sup>33</sup>**

La web de la Asociación incluye direcciones de interés, contenido de la web, grupo de comunicación, publicaciones, enlaces sobre orientación, escritos socioecológicos y debates abiertos.

Dentro del campo de orientación están disponibles varios artículos. Cabe señalar la Guía de la Orientación que abarca todas las etapas desde primaria hasta la educación de adultos y el perfil personal de los/as orientadores/as.

<sup>31</sup> <http://crccanada.org>

<sup>32</sup> <http://www.uv.es/AEOP>

<sup>33</sup> <http://balearweb.net/aoib>

Permite enlazar a numerosas páginas sobre orientación: instituciones públicas balears de trabajo y educación, documentos elaborados por la Asociación, asociaciones de orientadores/as de otras CC.AA., y otras webs de interés sobre el tema...

#### ■ **Asociación Catalana de Orientación**<sup>34</sup>

Portal destinado a impulsar la orientación desde una perspectiva científica, contribuir al reconocimiento de la profesión de orientador/a y promover contactos en este colectivo.

Las funciones que realizan son similares a las de otras asociaciones: organización de jornadas, asesoramiento profesional y publicación de estudios, entre otros.

La práctica totalidad de la información (actividades, revista de orientación, formación...), sólo está disponible para los/as asociados/as.

#### ■ **Otros portales de Asociaciones de Orientadores/as de las CC.AA.**

Islas Baleares  
<http://www.mallorcaweb.net/arc98/Educacion/orientacionasociacion.html>

Provincia de Huelva:  
<http://www.galeon.com/aoph/>

Castilla la Mancha: <http://www.apo-clam.net/>

Extremadura: <http://www.apoex.net>

La Rioja: <http://www.apoe.net/rioja>

Asturias: <http://www.ctv.es/USERS/aspopa>

#### ■ **Confederación de Organizaciones de Psicopedagogía y Orientación**

<http://www.apoe.net/apoe/index.php>  
<http://www.psicopedagogia-aragon.org/fe-dera.htm>

#### ■ **Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía (UNED)**

<http://www.uned.es/aeop/>

#### ■ **Asociación Aragonesa de Psicopedagogía**

<http://www.psicopedagogia-aragon.org>

#### ■ **Asociación Andaluza de Psicología Educativa y Psicopedagogía**

<http://www.investigacion-psicopedagogica.org/aapep/index.php3>

#### ■ **Asociación de Profesores de Psicología y Pedagogía de la región de Murcia**

<http://es.geocities.com/poloalsur/>

#### ■ **Asociación Castellano Leonesa de Psicología y Pedagogía**

<http://www.arrakis.es/~aclpp/>

---

<sup>34</sup> <http://www.acorientacio.org/>

## 2.3.- PORTALES DE INFORMACIÓN SECTORIAL Y OCUPACIONAL

### a) NET GUIDANCE<sup>35</sup>

Con el fin de construir proyectos profesionales, este espacio ofrece información en línea sobre 60 sectores de actividad, 1.000 profesiones y 3.000 formaciones.

Net Guidance aborda temáticas diversas: sectores y profesiones (descripción y situación de profesiones por sectores), formación y profesiones (formación disponible para cada profesión: inicial, continua, on line, últimas informaciones comunicadas por el organismo de que se trate, etc), regiones y profesiones, y fuentes de información con acceso a los programas y organismos de formación por países y en determinadas regiones del territorio europeo. Incluye un acceso libre a informaciones corrientes y un espacio privado a informaciones específicas para abonados/as.

### b) INFO METIERS<sup>36</sup>

Dentro de *InfoMétiers* destaca el espacio dedicado a ofrecer información sobre profesiones representativas por el nivel de empleo que ofrecen, profesiones emergentes y de futuro. Asimismo, el espacio dedicado a orientación-elección de una profesión, cuestiones sobre orientación y sitios Internet de utilidad. A esto se suma la gran variedad de material multimedia, CDROM y vídeos sobre las profesiones. Incluye testimonios directos

de jóvenes sobre el itinerario formativo-profesional seguido, estudios, etc.

### c) SERVICIO VASCO DE EMPLEO-LANBIDE<sup>37</sup>

Lanbide, Servicio Vasco de Empleo del Gobierno Vasco tiene por misión acompañar en el proceso de búsqueda de empleo y orientar en la toma de decisiones para mejorar el nivel de empleabilidad de colectivos diversos:

- Personas desempleadas en sentido amplio con una atención especial a las personas receptoras de renta básica que tengan suscrito un convenio de inserción,
- personas desempleadas que quieran promover el autoempleo y la creación de su propia empresa y
- personas trabajadoras en riesgo de desempleo.

A través de una atención personalizada directa y haciendo uso de las TIC, este servicio da respuesta a las necesidades individuales de este colectivo integrando todos los recursos disponibles, y con una perspectiva de control de los recursos públicos.

Lanbide, desde su servicio de orientación para el empleo ofrece el asesoramiento de profesionales de la orientación para establecer, de manera consensuada, un plan personal para la inserción laboral. Para ello se parte, por un lado, de un análisis de cada situación personal, el nivel de cualificación profesional, experiencia laboral, inte-

<sup>35</sup> <http://www.net-guidance.com>

<sup>36</sup> [http://www.euro-france.net/info\\_metiers/index.htm](http://www.euro-france.net/info_metiers/index.htm)

<sup>37</sup> [www.lanbide.net](http://www.lanbide.net)

reses y expectativas profesionales..., y por otro, de las oportunidades de empleo que ofrece el mercado de trabajo en coherencia con esos intereses y capacidades. Es decir, se identifican y valoran los aspectos profesionales y personales más relevantes para la inserción laboral, a partir de los cuales se puede pautar y consensuar una estrategia de acercamiento a esas oportunidades de empleo existentes en el mercado de trabajo. Este trabajo se realiza mediante entrevistas individuales, y si fueran necesarias, pruebas para medir el nivel de cualificación profesional.

A partir de aquí se concreta de forma escrita operativa y consensuada con cada persona los logros a conseguir en el corto y medio plazo en ese proceso de acercamiento a las oportunidades de empleo del mercado de trabajo. Esto supone un doble compromiso: de la persona demandante de empleo, con los objetivos determinados en su propio plan personal de inserción laboral, y del orientador, con el apoyo y seguimiento a la persona durante la ejecución del plan y con su adaptación, si fuera necesario, redefiniendo el plan de modo continuo.

En función de las necesidades de cada persona, pueden formar parte del plan personal de inserción todo tipo de acciones que mejoren su nivel de empleabilidad, como son:

- Acciones individuales o grupales que ayuden a conocerse mejor a los/as participantes y profundizar en sus capacidades para la obtención de un empleo.
- Acciones individuales o grupales que mejoren sus habilidades para la comunicación, el trabajo en grupo..., capacidades éstas muy valoradas en el entorno productivo.
- Acciones de información y conocimiento sobre cómo funciona el mercado de trabajo y de formación en técnicas eficaces de búsqueda de empleo, asociadas a los objetivos profesionales particulares. Lanbide cuenta también con un Centro de Empleo con bibliografía útil y acceso a páginas web y portales de empleo que ayudan a conseguir la información necesaria para poner en marcha el plan personal de inserción laboral.
- Acciones individuales o grupales de formación ocupacional para mejorar el nivel de cualificación profesional: teóricas, prácticas o de aprendizaje práctico en empresas, incluso, si esto fuera lo más conveniente, con la posibilidad de simultanear la formación con un contrato de trabajo.
- Asesoramiento y formación para la puesta en marcha de un negocio propio, así como acceso a las ayudas correspondientes para la puesta en marcha y mantenimiento durante el primer año de la empresa.

Así mismo, y en el momento que se considere más oportuno, se inscribe a los/las participantes en el Servicio de Colocación de Lanbide, con el fin de que participen en procesos de selección de personal para puestos ofertados por las empresas a través de Lanbide. El Servicio de Colocación realiza sus procesos de forma automatizada, siguiendo los principios de igualdad de oportunidades, agilidad y eficacia.

## 2.4.- OTRAS REFERENCIAS DE INTERÉS ESPECIALIZADAS EN LA ELABORACIÓN DE INFORMES Y ESTUDIOS EN EL ÁMBITO EUROPEO E INTERNACIONAL

### a) OCDE<sup>38</sup>

Del portal creado por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos es preciso destacar algunas publicaciones de interés que describen los sistemas de orientación laboral y educativa en algunos países, como por ejemplo, Noruega, Alemania, Francia, Reino Unido, Dinamarca, etc. Así mismo, publicaciones sobre las competencias y habilidades de los/as orientadores/as, las TIC y la orientación, y los nuevos requerimientos de los/as orientadores/as. Se trata de informes normalizados por países, es decir, presentan la misma estructura, lo que facilita su contraste. Esta página permite enlazar con *The OECD Observer*, *Policy brief*, *Source OECD*, *OECD direct*.

### b) CEDEFOP Trainingvillage<sup>39</sup>

Este portal del CEDEFOP-Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, contiene informes sobre las políticas de FP nacionales, aprendizaje electrónico, foros de calidad, estrategias, laboratorio de investigación. Además incluye información sobre distintos proyectos en curso, por ejemplo:

- TNet: Es una red de redes nacionales formada por instituciones u organismos espe-

cializados en la formación de formadores.

- Aprendizaje electrónico.
- Cedra: Investigación y cooperación en Formación Profesional y desarrollo de recursos humanos.
- ERO: Intercambio de experiencias entre personas que se dedican a la investigación.

Entre los recursos disponibles cabe destacar los informes sobre los Sistemas de FP nacionales. Así mismo ofrece mucha información sobre aprendizaje permanente y e-learning. La información sobre orientación también se centra en estas áreas principalmente. El portal dispone de un campo para el intercambio de opiniones que cuenta con tribuna de oradores, mesa de debate y sondeos de opinión. Permite enlazar con otros espacios virtuales como Comisión Europea, Consejo de Europa, Cedefop, European e-learning forum y varias asociaciones europeas de jóvenes.

## 2.5.- OTRAS REFERENCIAS DE INTERÉS

### a) EDUCAWEB<sup>40</sup>

Iniciativa de carácter privado de Educaonline S.L. dedicado a la prestación de servicios privados de orientación profesional y consultoría educativa. El servicio de orientación académica y profesional se articula a través de consultas on-line y mediante servicio telefónico. La orientación distingue dos vertientes; la individual y la que se ofrece a institu-

<sup>38</sup> <http://www.oecd.org>

<sup>39</sup> <http://www.trainingvillage.gr>

<sup>40</sup> [www.educaweb.com](http://www.educaweb.com)

ciones y centros educativos. El servicio de evaluación del perfil del alumnado consiste en una evaluación psicopedagógica mediante la aplicación de una selección o batería de pruebas. Los aspectos objeto de valoración son entre otros: aptitudes intelectuales, atención-percepción, adaptación, intereses y preferencias profesionales, personalidad.

Dispone de un Aula Móvil donde ofrece servicios de información educativa y profesional itinerante por los centros escolares. Están dirigidos principalmente a los/as alumnos/as de segundo ciclo de la ESO y de Secundaria post obligatoria.

### **b) ORIENTARED<sup>41</sup>**

Portal de orientación pedagógica desarrollada por un orientador escolar.(Antonio Gutiérrez Gay) que, al contrario que Educa-web, no desarrolla ninguna actividad comercial. Incluye contenidos sobre temas diversos: tutoría, orientación a la diversidad, orientación psicopedagógica, legislación, necesidades educativas especiales, artículos sobre psicopedagogía y bibliografía. No contiene información exhaustiva aunque permite acceder a distintos documentos de interés para la comunidad educativa elaborados por profesionales que abarcan una temática variada en consonancia con los campos principales que presenta el portal. Los objetivos de este portal son: desarrollar y publicar recursos de utilidad para orientadores/as, fomentar la comunicación y el intercambio de ideas y experiencias, y favorecer la formación permanente de los/as orientadores/as.

### **c) OTROS PORTALES DE INTERÉS**

Por último se presentan otros portales que pueden resultar de utilidad para la orientación académica y profesional. Aunque se trata de portales educativos que tratan de forma más residual los aspectos de la orientación, revisten su propio interés.

#### **■ QUADERNS DIGITALS<sup>42</sup>**

Portal de un centro de estudios de Valencia (Vall de Segó) que presenta diversos contenidos: revista sobre aspectos relativos a la orientación, software con programas de apoyo para alumnos y un área de proyectos. Permite el enlace con una gran variedad de revistas de ámbito educativo (españolas y sudamericanas), juegos de educación interactiva...

#### **■ EDU365<sup>43</sup>**

Portal educativo en catalán. Respecto a la orientación, ofrece información sobre autoconocimiento, mundo educativo y laboral, y toma de decisiones. La inscripción es obligatoria para poder ver el contenido de estas áreas.

#### **■ EDUCATECA<sup>44</sup>**

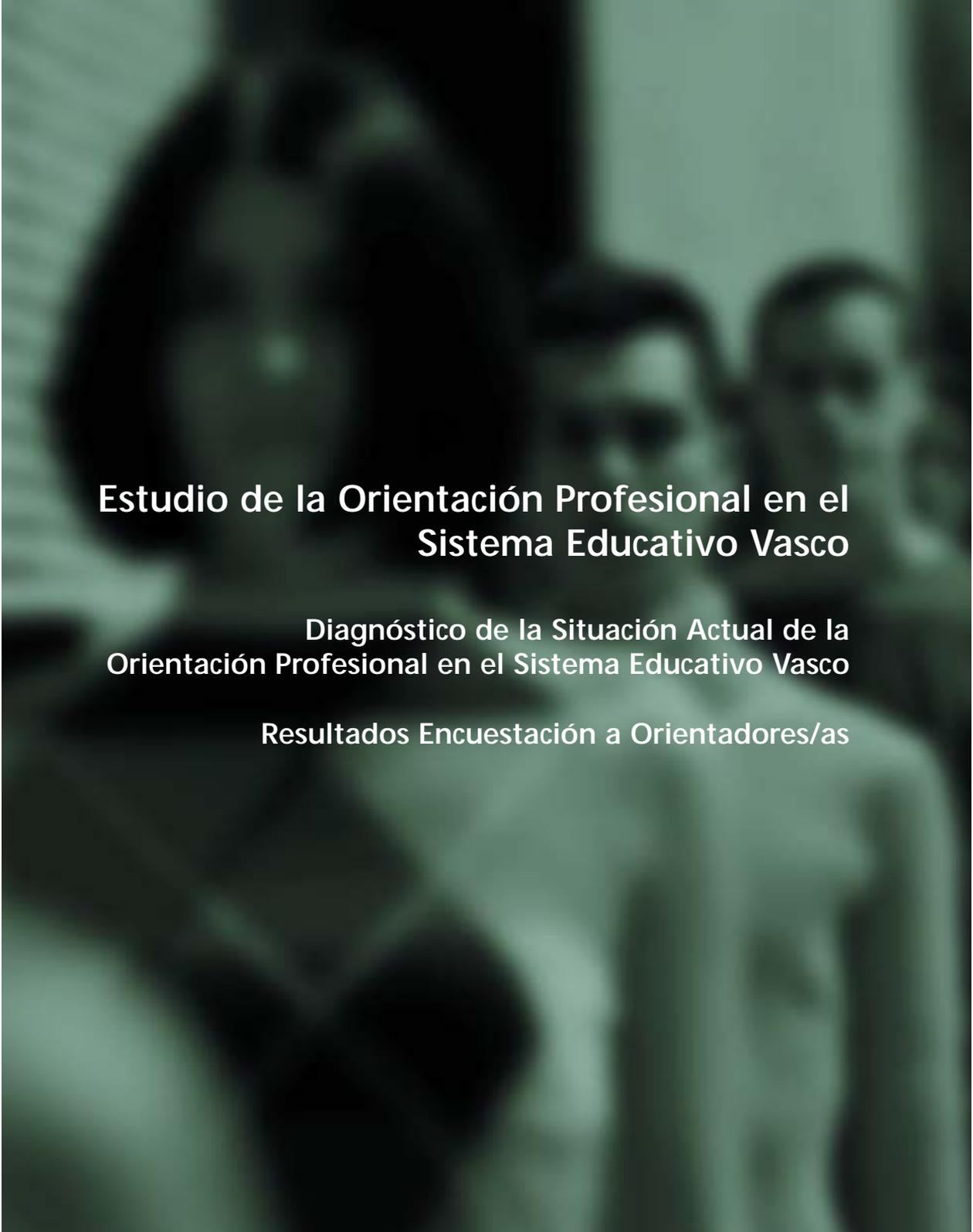
Empresa privada de servicios de información acerca de la educación y la formación. Permite el acceso a información sobre legislación, sistema educativo, cursos, libros, oposiciones... En orientación ofrece información sobre cursos y master sobre orientación y acción tutorial.

<sup>41</sup> [www.orientared.com](http://www.orientared.com)

<sup>42</sup> [www.quadernsdigitals.net](http://www.quadernsdigitals.net)

<sup>43</sup> [www.edu365.com](http://www.edu365.com)

<sup>44</sup> [www.educateca.com](http://www.educateca.com)



# Estudio de la Orientación Profesional en el Sistema Educativo Vasco

Diagnóstico de la Situación Actual de la Orientación Profesional en el Sistema Educativo Vasco

Resultados Encuestación a Orientadores/as

## INTRODUCCIÓN

Este documento presenta los principales resultados obtenidos en la encuestación realizada a los/las orientadores/as de los centros educativos de la CAPV que imparten ESO y/o Bachiller.

La encuestación se ha centrado en la recogida de información a través de cuestionario a la totalidad de centros educativos que imparten ESO y/o Bachiller con el fin de garantizar el cubrimiento de la muestra inicialmente establecida.

Conviene señalar al respecto, que la muestra inicialmente establecida contemplaba el cubrimiento de 193 centros y orientadores/as, con un margen de error del  $\pm 5\%$  y un nivel de confianza del 95%, y se ha llegado a cubrir 204 centros y 212 orientadores/as (la diferencia, se debe al hecho de que desde determinados centros que disponen de más de un orientador/a se ha remitido

más de un cuestionario). Con estas cifras se reduce unas décimas el error muestral (error de  $\pm 4,72\%$ ).

Lógicamente este incremento trastoca ligeramente al alza la distribución inicial presentada por territorios, en Araba y Bizkaia, y por tipo de centro público/privado, tal y como se recoge en el siguiente cuadro. Al respecto se ha considerado que mantener las cifras inicialmente previstas conllevaría la pérdida de información acopiada y en este sentido riqueza en el diagnóstico, máxime si se tiene en cuenta el tipo de cuestiones planteadas que atiende tanto a la valoración de aspectos clave para el desempeño de la orientación profesional como la recogida de propuestas de mejora, de necesidades formativas, etc. De aquí, que se haya optado por tratar y analizar la totalidad de cuestionarios válidos disponibles.

# Muestra final

## CENTROS Y ORIENTADORES/AS

	Centros Públicos	Centros Privados	Total Centros	Total Orientadores/as
Araba	9	18	27	27
Bizkaia	43	65	108	113
Gipuzkoa	29	40	69	72
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>123</b>	<b>204</b>	<b>212</b>

## Ficha Técnica

Red pública/privada	
Centros públicos	40,6
Centros privados (Concertados y No Concertados) <sup>1</sup>	59,4

Volumen del alumnado	
Menos de 300 alumnos/as	36,3
Entre 300 y 600 alumnos/as	33,5
Más de 600 alumnos/as	18,4
No contesta	11,8
<i>Media de alumnos/as</i>	<i>442,7</i>

Territorio Histórico	
Araba	12,7
Bizkaia	54,7
Gipuzkoa	32,6

Niveles educativos (% sobre el total de orientadores/as sin incluir los NS/NC)	
ESO	88,2%
BACHILLER	61,8%
CICLOS FORMATIVOS	37,3%

Operativa de la encuestación: inicio 1 de octubre – cierre 10 de noviembre

<sup>1</sup> Un único caso de respuesta pertenece a un Centro Privado No Concertado.

# **1.- CARACTERÍSTICAS SOCIOPROFESIOGRÁFICAS DEL COLECTIVO DE ORIENTADORES/AS**

En este apartado se recogen los rasgos más significativos del perfil que presentan los/as orientadores/as, atendiendo a sus características básicas; sexo y edad, estudios realizados, formación recibida así como la experiencia profesional que detentan.

### 1.1.- SEXO Y EDAD

En primer lugar, cabe señalar el predominio de las mujeres; (dos de cada tres son mujeres). La edad media de los/as orientadores/as se sitúa en los 44 años (42,7 entre las mujeres y 46,7 entre los hombres).

#### Principales características del perfil de los/as orientadores/as (%v)

Sexo	
Mujer	65,5
Hombre	34,4
Edad	
Menos de 35 años	12,3
De 35 a 45 años	48,6
Más de 45 años	37,7
No contesta	1,4
<i>Media de edad</i>	44

Tabla 1

El siguiente cuadro donde se recoge la distribución por intervalos de edad en la red pública y privada, permite apreciar que el colectivo más joven (menos de 35 años) se encuentra de forma exclusiva en la red privada .

#### Distribución de los/as orientadores/as por tramos de edad según la red en la que se engloba el centro (%v)

	Red Pública	Red Privada
Menos de 35 años	—	20,6
De 35 a 45 años	53,5	45,2
Más de 45 años	46,5	31,7
No contesta	—	2,4

Tabla 2

### 1.2.- ESTUDIOS REALIZADOS

La práctica totalidad de los/as orientadores/as cuenta con estudios universitarios superiores (98,1%) y además, una de cada dos personas ha realizado estudios de postgrado, master o estudios de carácter similar; proporción que resulta significativa, principalmente en la red pública donde el 57% de los/as orientadores/as señala haber realizado estudios de postgrado, frente al 46,8% de los/as orientadores/as pertenecientes a la red privada.

En el caso de los estudios universitarios superiores, destacan la *Licenciatura en Pedagogía-Ciencias de la Educación* (alcanzada por el 41,8%) así como la *Licenciatura en Psicología* (38,9%).

Estudios realizados (%v)	
<b>Estudios realizados</b> <sup>2</sup>	
Universitarios Medios	37,3
Universitarios Superiores	98,1
Postgrado, Master, Similar	50,9

Tabla 3

Los estudios realizados tras finalizar la Diplomatura/Licenciatura (postgrado, master, etc.) corresponden principalmente a las ramas de Pedagogía (51,8%) y Psicología (37%).

Los estudios universitarios medios –realizados por el 37,3%– corresponden básicamente a estudios de *Magisterio/Profesorado* (94,9%).

### Estudios realizados por los/as orientadores/as de los centros educativos de la CAPV

Estudios Universitarios Medios	
Magisterio	94,9%
Otros	5,1%
<b>Total</b>	<b>37,3%</b>
Estudios Universitarios Superiores	
Pedagogía – C. de la Educación	41,8%
Psicología	38,9%
Geografía/Historia	6,2%
<b>Total</b>	<b>98,1%</b>
Cursos de Postgrado, Master, etc.	
Rama Pedagogía	54,6%
Rama Psicología	37,0%
<b>Total</b>	<b>50,9%</b>

Tabla 4

<sup>2</sup> Los estudios realizados se ha tratado como variable múltiple, es por eso, que la suma total de los porcentajes verticales supera el cien por cien.

### 1.3.- FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Por lo que se refiere a la formación y reciclaje vinculado con la Orientación Profesional<sup>3</sup>, cabe señalar que el **62,7% de los/as orientadores/as ha seguido algún tipo de actividad formativa en los últimos cinco años**. Esta proporción se eleva al 70,9% en el caso de los/las orientadores/as de los centros públicos con un diferencial significativo respecto a los centros privados, donde la proporción alcanza al 57,1%.

De las actividades realizadas se pueden destacar las siguientes características:

- Se señala como una de las principales actividades realizadas la asistencia a los **seminarios de orientación**. La atención a la diversidad, la calidad, la resolución de conflictos, etc. son temáticas que también han quedado referenciadas bajo una gran diversidad de tipologías formativas (cursos, conferencias, dinámicas de grupo...).
- Entre las entidades promotoras de dichas acciones, se señalan principalmente **Beritzeguneak** (36,3%, refiriéndose básicamente a los *Seminarios*), diferentes *Universidades* (12,6%) y de una forma más genérica, el *Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco* (8,9%) o el propio *Gobierno Vasco* (8,1%).

El 40,6% de las acciones realizadas no ha superado las 40 horas formativas, un 18,8% supera las 80 horas de duración (el 13,6% restante se sitúa entre 41 y 80 horas de duración<sup>4</sup>).

### 1.4.- VALORACIÓN DEL GRADO DE UTILIDAD DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS PARA EL DESEMPEÑO DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Las acciones formativas o de reciclaje son las que, a juicio de los orientadores y de las orientadoras, **resultan de mayor utilidad para el desarrollo de la actividad de la Orientación Profesional** (por encima de los estudios universitarios o de postgrados, master...): el 70,7% de los/as orientadores/as que las han realizado consideran que han sido de *mucho o bastante utilidad*. En un segundo lugar se sitúan los estudios universitarios superiores –53,3%– y los estudios de postgrado o master –52,8%–, de forma que entre todos los niveles de estudios, son los universitarios medios los que se consideran tienen peor encaje/utilidad para el desempeño de la Orientación Profesional.

#### Valoración concedida por los/as orientadores/as del grado de adecuación o utilidad a los estudios o acciones formativas realizadas

	Mucha o Bastante	Poca o Muy Poca/ Ninguna
Universitarios Medios	44,3%	41,8%
Universitarios Superiores	53,3%	37,5%
Postgrado, Master, etc.	52,8%	36,1%
Acciones de formación-reciclaje	70,7%	25,6%

Tabla 5

<sup>3</sup> Tomándose como referencia los últimos cinco años.

<sup>4</sup> Un 27,1% no sabe o no contesta a esta cuestión.

Atendiendo a las valoraciones medias concedidas al grado de utilidad o adecuación de cada uno de los niveles de estudios –en una escala de 1 a 4 en la que 1 significa “muy poca o ninguna utilidad” y 4 “mucha utilidad”– queda reflejada la importancia que se concede a las acciones formativas o de reciclaje, obteniendo una media superior (si bien todos los niveles superan el umbral del aprobado).

**Valoración media del grado de adecuación-utilidad de los estudios y formación recibida en el desempeño de la Orientación Profesional (escala 1 a 4: 1= muy poca/ninguna y 4= mucha utilidad)**

	Puntuación media
Estudios Universitarios Medios	2,5
Estudios Universitarios Superiores	2,8
Estudios de Postgrado, Master, etc.	2,8
Formación-Reciclaje en O.P.	3,1

Tabla 6

**1.5.- PERFIL LINGÜÍSTICO**

Por lo que al **perfil lingüístico de euskera** se refiere, siete de cada diez orientadores/as de los centros educativos de ESO y/o Bachiller cuentan con PL2 o superior. Por su parte un 13,2% de los/as orientadores/as señala que no disponen de perfil lingüístico.

El uso del euskera en el ámbito de la Orientación Profesional resulta mayoritario entre las personas que cuentan con perfil, así el **77,4% afirma utilizarlo**.

**Perfil lingüístico de euskera de los/as orientadores/as de los centros educativos**

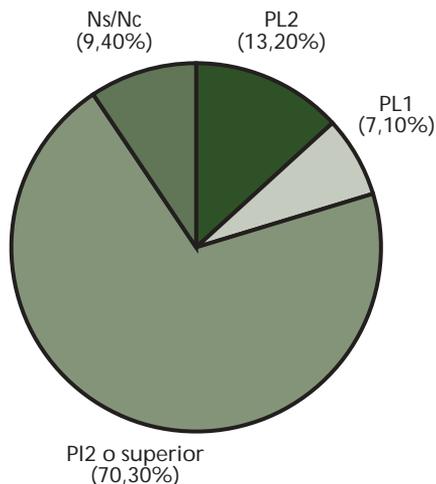


Gráfico 1

Las diferencias entre los centros de la red pública y la privada resultan significativas: el 86% de las orientadoras y de los orientadores de los centros públicos cuenta con PL2 o un perfil lingüístico de nivel superior, mientras que en los centros privados no alcanza el 60%. Por otro lado, el 19% de los/as orientadores/as de los centros privados señala no disponer de perfil lingüístico en euskera (4,7% en los centros públicos).

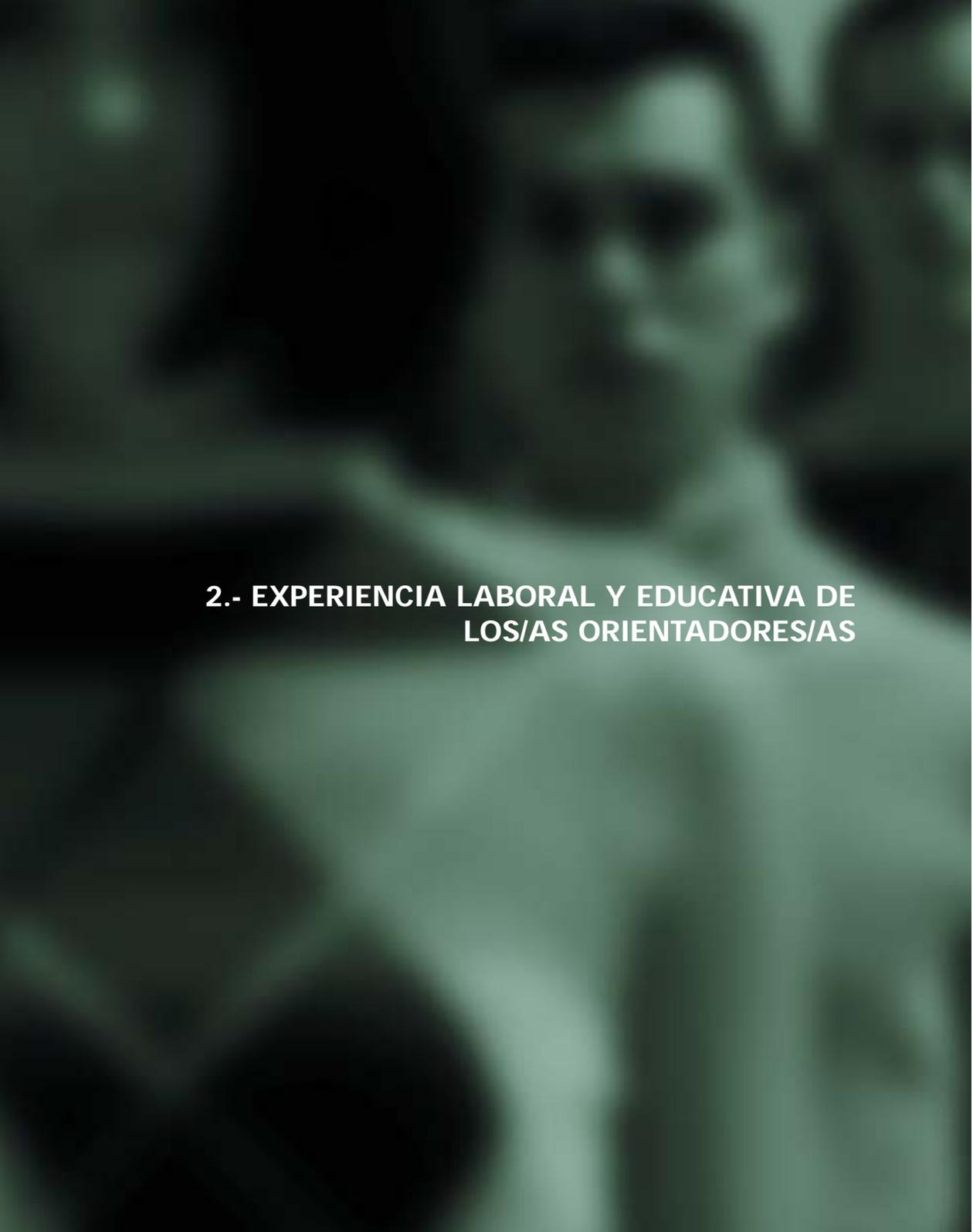
Por territorio histórico se aprecian algunas diferencias significativas, destacando el hecho de que en Gipuzkoa prácticamente la totalidad de los/as orientadores/as señala

contar con perfil lingüístico, mientras que en el territorio de Araba y Bizkaia un 25,9% y un 17,7% respectivamente indica que no dispone de perfil lingüístico en euskera.

### Perfil lingüístico de euskera de los/as orientadores/as según el territorio histórico donde se localiza el centro

	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa
PL0	25,9	17,7	1,4
PL1	11,1	9,7	1,4
PL2 o superior	51,9	61,9	90,3
No contesta	11,1	10,6	6,9

Tabla 7



## **2.- EXPERIENCIA LABORAL Y EDUCATIVA DE LOS/AS ORIENTADORES/AS**

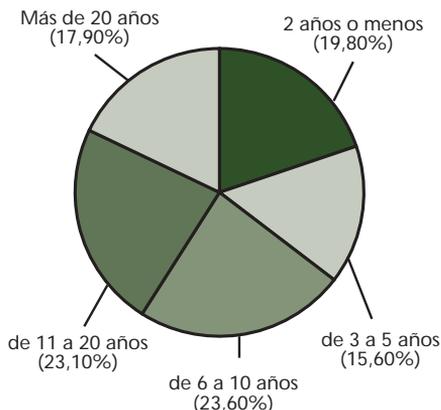
En este apartado se recogen las principales características de la experiencia profesional que presentan los/as orientadores/as dentro y fuera del ámbito educativo (en orientación, docencia u otros puestos), así como la valoración realizada por el colectivo de orientadores/as sobre el grado de utilidad que atribuyen a los puestos desempeñados cara al ejercicio de la Orientación Profesional.

## 2.1.- EXPERIENCIA EDUCATIVA

La experiencia media de los orientadores y de las orientadoras en el sistema educativo vasco es de 17,1 años/cursos<sup>5</sup> y de 8,3 años/cursos en el ámbito específico de la orientación<sup>6</sup>.

Tomando como referencia la experiencia educativa en el último centro –centro de referencia–, se observa que el 41% supera los diez años de permanencia en el mismo. Resulta así mismo significativo el segmento que viene desempeñando la Orientación en el centro con una cierta permanencia: el 43,8% supera los cinco años (el 13,7% más de diez años). No obstante, un porcentaje relevante de orientadores/as, 32,1%, presenta una permanencia en este puesto de dos años/cursos o inferior.

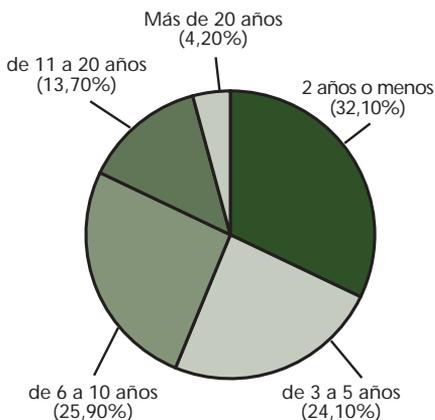
### Experiencia laboral en el centro educativo de referencia



Media de años de experiencia: 10,7

Gráfico 2

### Experiencia como orientador/a en el centro educativo de referencia



Media de años de experiencia: 6,5

Gráfico 3

<sup>5</sup> 18,3 años/cursos en la red pública y 16,3 años/cursos en la privada, sin que se aprecien diferencias significativas por territorios.

<sup>6</sup> 7,8 años/cursos en la red pública y 8,5 años/cursos en la privada. La experiencia media en orientación es ligeramente inferior en el territorio de Bizkaia: 7,4 años/cursos, frente al 9,1 años/cursos de Gipuzkoa y 9,4 años/cursos de Araba.

En el siguiente cuadro se recoge el promedio de años/cursos de permanencia en cada puesto (refiriéndose al último centro).

### **Años/cursos de experiencia según el puesto que se desempeña en el centro de referencia**

	<b>Media de años/cursos -centro de referencia-</b>
Orientador/a	6,5
Docente con tutoría	4,1
Docente sin tutoría	1,9
Director/a	0,6
Jefe/a de estudios	0,6
<b>Total</b>	<b>10,7</b>

Tabla 8

Seguida de la orientación, es la docencia con tutoría el principal puesto desempeñado (el 12,7% de los/as que ejercen o han ejercido esta función cuentan con entre 11 y 20 años de experiencia); la experiencia en la docencia sin tutoría es menor: 1,9 años/cursos como promedio.

Además de la experiencia en el propio sistema educativo, **un segmento significativo de orientadores/as –43,4%– dispone de experiencia laboral en ámbitos externos al sistema educativo.**

## **2.2.- VALORACIÓN DE LA UTILIDAD DE LA EXPERIENCIA PARA EL DESEMPEÑO DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL**

En lo que se refiere a la utilidad que se atribuye a los diferentes puestos desempeñados en los centros educativos para el ejercicio de la orientación profesional, además de la propia función de orientación, los puestos de docencia con tutoría, dirección y el puesto de jefe/a de estudios son los mejor valorados por su grado de adecuación al ámbito de la orientación profesional.

En el siguiente cuadro se recogen las valoraciones medias concedidas al grado de utilidad de los puestos desempeñados, tanto en el centro de referencia como en el resto de centros educativos.

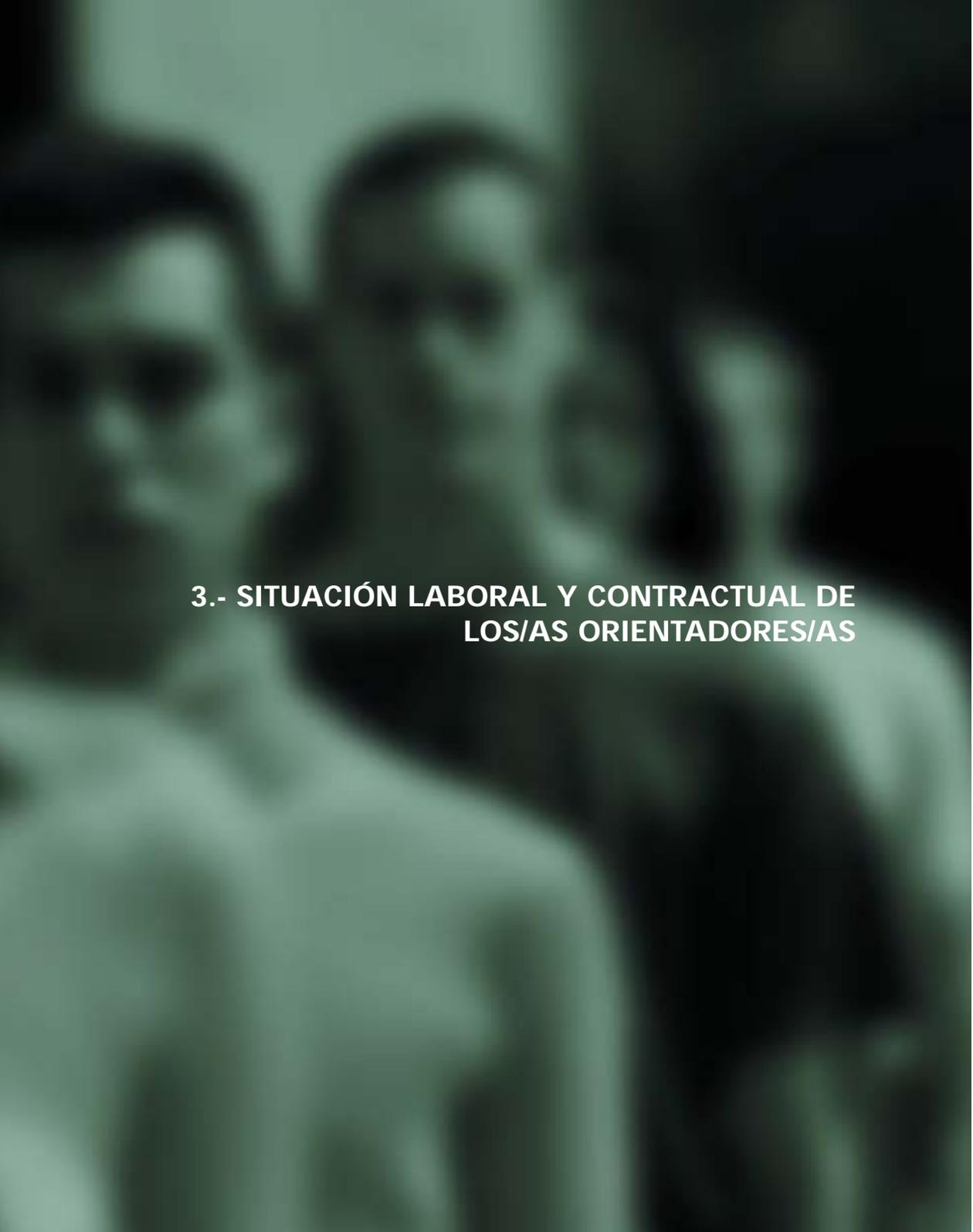
**Valoración media del grado de utilidad del/de los puesto/s ocupado/s para el desempeño de la Orientación Profesional. Centro de referencia y otros centros (escala 1 a 4: 1= muy poca/ninguna y 4= mucha utilidad)**

	Centros de referencia	Otros centros
Orientador/a	3,8	3,8
Docente con tutoría	3,7	2,9
Docente sin tutoría	2,7	2,5
Director/a	3,4	2,9
Jefe/a de estudios	3,2	3,0
Secretario/a	2,0	2,7

Tabla 9

Por lo que respecta al desarrollo de **otro tipo de actividades externas al sistema educativo**, han quedado consideradas como de **bastante utilidad** en el **42,4%** de los casos, si bien el 37% señala que su utilidad es poca o ninguna<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> La valoración media se sitúa en 2,7 (escala 1 a 4).

The background of the slide is a blurred, low-angle photograph of a group of people, possibly students or participants in a workshop, looking upwards. The image is out of focus, creating a soft, bokeh effect. The colors are muted, with a lot of greys and soft blues.

### **3.- SITUACIÓN LABORAL Y CONTRACTUAL DE LOS/AS ORIENTADORES/AS**

A continuación se abordan las principales características de la situación laboral de los/as orientadores/as en el centro de referencia y la valoración personal que se otorga a las mismas.

### 3.1.- SITUACIÓN LABORAL Y TIPO DE CONTRATO

En cuanto a la situación laboral de los orientadores y de las orientadoras, cabe señalar que en el sector público, la gran mayoría, siete de cada diez, se engloba en la categoría de *Funcionario de Carrera*, un 16,3% en la de *Funcionarios Interinos* y un 7% adicional se incluye en la categoría de *Personal Laboral*.

#### Distribución porcentual del personal perteneciente al Sector Público según el estamento en que se sitúa

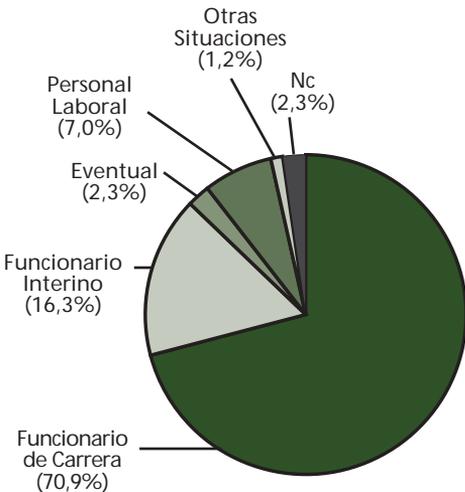


Gráfico 4

#### Distribución porcentual del personal laboral del Sector Público y Privado según tipo de contrato

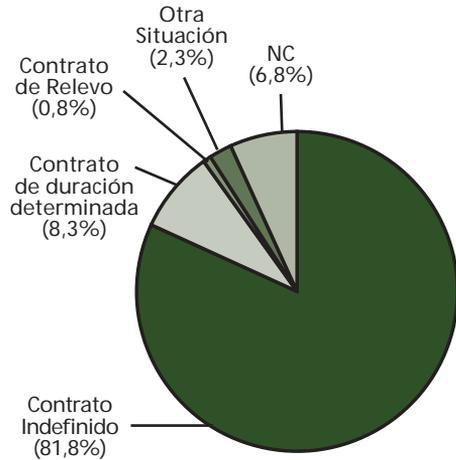


Gráfico 5

Por otra parte, una amplia mayoría del personal laboral –tanto del sector público como del privado– cuenta con *Contrato Indefinido* (82%) y entre éstos/as, nueve de cada diez con *Contrato a Tiempo Completo*. La modalidad contractual de *Duración Determinada* afecta al 8,3%, resultando homogénea la distribución en otras modalidades contractuales de duración determinada, tales como contrato *Temporal*, por *Obra* o de *Interinidad*.

## Tipo de contrato del Personal Laboral del Sector Público y del Sector Privado (%v)

<b>Contrato Indefinido</b>	<b>82,0</b>
A tiempo completo	89,0
A tiempo parcial	9,2
Fijo Discontinuo	0,9
No Contesta	0,9
<b>Contrato de Duración Determinada</b>	<b>8,3</b>
Temporal	27,3
Obra	27,3
Interinidad	27,3
No Contesta	18,2
<b>Contrato de Formación</b>	<b>0,0</b>
<b>Contrato de Relevo</b>	<b>0,8</b>
<b>Contrato de Sustitución por Jubilación</b>	<b>0,0</b>
<b>Otra situación</b>	<b>2,3</b>
<b>No Contesta</b>	<b>6,8</b>

Tabla 10

Únicamente dos de cada diez orientadores/as han accedido a este puesto mediante concurso-oposición libre, siendo mayoritario el acceso siguiendo otras vías, entre las que destacan –con una distribución muy similar– las siguientes:

- Adjudicación de vacantes, designación del equipo director, promoción interna.
- Entrevistas de selección, Currículo, contratación.
- Concursos: traslados, promoción vertical.

La media de horas de trabajo semanales en los centros educativos se sitúa en las 29,2 horas, sin embargo, referida al tiem-

po de dedicación a la orientación, se reduce a 17,1 horas por semana.

Las horas reservadas para el desempeño de otro tipo de funciones desciende considerablemente: media de 5,3 horas semanales en docencia, 1,4 horas como jefes/as de estudios y 1,2 horas semanales en funciones de dirección.

## Distribución porcentual de los/as orientadores/as según el total de horas semanales y las horas dedicadas a la orientación

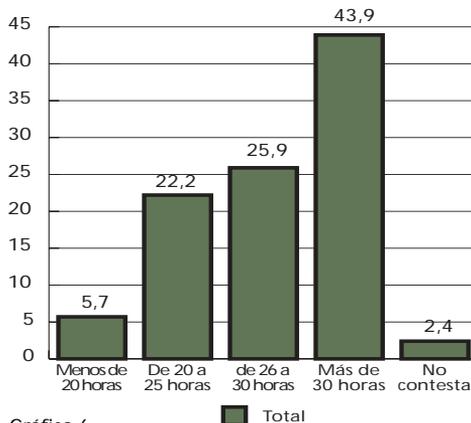


Gráfico 6

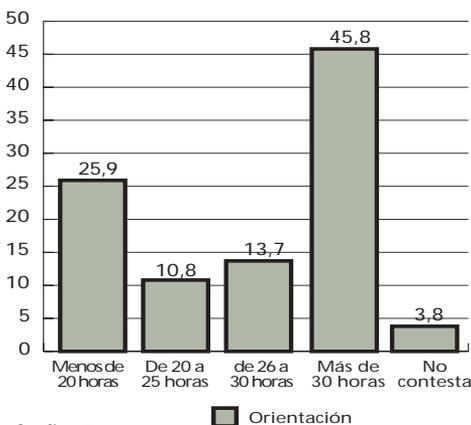


Gráfico 7

Atendiendo al promedio de horas semanales trabajadas según la red en la que se engloba el centro, se aprecian diferencias significativas, así el tiempo medio de dedicación a la orientación en los centros públicos se duplica con respecto a los privados.

### Media de horas semanales de trabajo en los centros, en general y dedicadas a la orientación, según red en la que se engloba el centro

	Red Pública	Red Privada
Media horas/semana en general	27,2	30,5
Media horas/semana en orientación	24,2	12,6

Tabla 11

La dedicación laboral al centro de referencia resulta exclusiva en el 82,5% de los casos. Un 15,6% la compagina con otro tipo de actividades laborales remuneradas externas al centro; resultando significativo el hecho de que el 42,4% señala que estas actividades externas se corresponden con al ámbito de la Orientación.

## 3.2.- VALORACIÓN

La percepción global de los orientadores/as en cuanto a la situación laboral en el centro educativo –refiriéndose al estamento y al tipo de contrato– resulta positiva, siendo **las horas de trabajo semanales el aspecto peor valorado** (principalmente en la red pública)<sup>8</sup>: la satisfacción con el estamento y tipo de contrato se produce en el 78% y 79% de los casos. Mientras que la valoración de las horas semanales de trabajo se considera *regular y/o mala* en el 28% de los casos.

### Valoración de los diferentes aspectos relativos a la situación laboral de los/as orientadores/as en el Centro Educativo

Estamento		Tipo Contrato		Horas/Semana Trabajo	
	%v		%v		%v
Buena	77,8	Buena	78,8	Buena	63,7
Regular	10,4	Regular	8,5	Regular	21,2
Mala	0,9	Mala	2,4	Mala	7,1
No Contesta	10,8	No Contesta	10,4	No Contesta	8

Tabla 12

<sup>8</sup> El 83,7% de los/as orientadores/as de centros públicos lo considera *bueno*, frente al 50% de los/as de red privada.

### 3.3.- PUESTOS DESEMPEÑADOS

Los/as orientadores/as destinan una media de 17,4 horas semanales a la orientación. Asimismo, se desempeñan otro tipo de funciones, destacando especialmente la docencia (con o sin tutoría); el 38% de los/as orientadores/as afirma desarrollar este puesto.

#### Horas semanales dedicadas a la Orientación

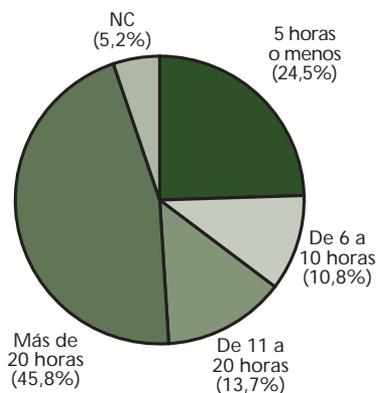


Gráfico 8

#### Puestos desempeñados por los/as orientadores/as y media de horas semanales dedicadas a cada puesto según la red en la que se engloba el centro

	% de orientadores/as que ocupa cada puesto	Media de horas semanales	Media Red Pública	Media Red Privada
Orientador/a	100%	17,4	24,2	12,6
Docente (con o sin tutoría)	38,1%	5,3	0,7	8,6
Jefe/a de estudios	12,3%	1,4	0,8	1,9
Director/a	9,6%	1,2	—	2,1
Otros puestos	32,2%	4,1	1,6	5,8

Tabla 13

En segundo lugar, se desarrollan los puestos englobados en la categoría de “*otros*” y que son ocupados por el 32,2%, entre los cuales destaca el de psicólogo/a terapéutico/a o las funciones desempeñadas por pertenencia a grupos como el de dirección, pedagogía, etc. Los puestos de jefe/a de estudios y director/a son desempeñados por el 12,3% y el 9,6% respectivamente.

Tal como se recoge en el siguiente cuadro, es en funciones de orientación, seguido de docencia y de en “*otros puestos*” donde más horas semanales se dedican como término medio: 17,4 horas en orientación, 5,3 horas en docencia y 4,1 en *otros*. En los centros públicos la dedicación de los/as orientadores/as se limita prácticamente a la orientación, siendo en la red privada donde en mayor medida se compaginan las funciones de orientación con otras funciones (principalmente docencia).

**4.- CARACTERÍSTICAS ORGANIZATIVAS Y  
FUNCIONALES DE LA ORIENTACIÓN  
EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE LA  
CAPV**

A continuación se recogen las principales características de la orientación en los centros educativos de la CAPV, tanto aquéllos que cuentan con una estructura organizativa específica –Departamento de Orientación– como los que llevan a cabo la Orientación de una forma en términos estructurales menos organizada.

#### 4.1.- DOTACIÓN DE ORIENTADORES/AS

La media de orientadores/as por centro se sitúa en 1,5 orientadores/as, sin que se aprecien grandes diferencias entre los centros públicos y los privados.

La gran mayoría, 67,5%, cuenta con un/a orientador/a, un 20,8% cuenta con dos orientadores/as y un 4,7% adicional con más de dos.

#### Número de orientadores/as en los centros educativos: global y según la red del sistema educativo a la que pertenecen (curso 2003-2004).

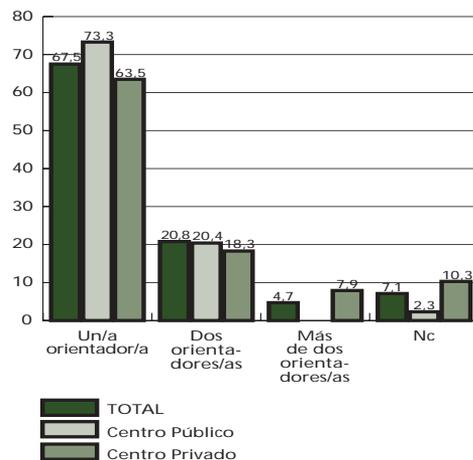


Gráfico 9

El siguiente cuadro presenta el número de orientadores/as en función del volumen del alumnado. Cabe destacar al respecto que el 46,2% de centros que superan el volumen de 600 alumnos/as cuenta actualmente con un/a orientador/a.

#### Número total de orientadores/as en los centros educativos, por volumen del alumnado (curso 2003-2004) (%v)

	Volumen del alumnado		
	Menos de 300 alumnos/as	De 300 a 600 alumnos/as	Más de 600 alumnos/as
Un/a orientador/a	75,3	70,4	46,2
Dos orientadores/as	13	21,1	33,3
Más de dos orientadores/as	5,2	4,2	7,7
NC	6,5	4,2	12,8
<b>Media</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>	<b>2,4</b>

Tabla 14

Por otro lado, resulta lógico que en los centros educativos con mayor volumen de alumnado el promedio de orientadores/as se incremente de forma significativa: 2,4 en los centros de más de 600 alumnos/as.

#### 4.2.- DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN

A la luz de los resultados obtenidos, se aprecia que un amplio segmento de centros educativos de la CAPV integran la Orientación Profesional en una estructura organizativa específica: **el 83% de los/as orientadores/as han señalado que su centro educativo cuenta con Departamento de Orientación.**

No obstante, se aprecian diferencias significativas atendiendo a la red del sistema educativo en la que se engloban los centros, ya que mientras la práctica totalidad de orientadores/as pertenecientes a centros públicos señalan disponer de esta estructura (96,5%), **más de una cuarta parte de los/as de centros pertenecientes a la red privada señala su carencia, 26,2%.**

#### Tenencia de Departamento de Orientación en los centros educativos: global y por tipo de centro (curso 2003-2004)

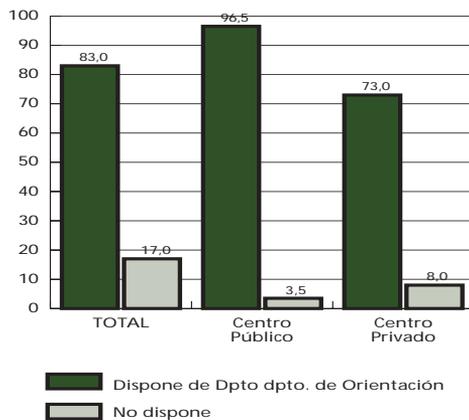


Gráfico 10

Las diferencias atendiendo al tamaño del centro resultan sustantivas, ya que cuanto mayor es el volumen de alumnado más generalizada es la existencia del Departamento de Orientación: la práctica totalidad de los/as orientadores/as que trabajan en centros de más de 600 alumnos/as se integra en un Departamento de Orientación (97,4%), mientras que en los centros de menos de 300 alumnos/as esta proporción se reduce al 74%.

#### Tenencia de Departamento de Orientación en los centros educativos, según volumen de alumnado. (curso 2003-2004) (%v)

	Volumen del alumnado		
	Menos de 300 alumnos/as	De 300 a 600 alumnos/as	Más de 600 alumnos/as
Dispone de Dpto. de Orientación	74	84,5	97,4
No Dispone	26	15,5	2,6

Tabla 15

El tamaño medio de la composición de los Departamentos de Orientación es de 8,6 personas (10,1 personas en la red pública y 7,2 personas en la red privada).

En un análisis más detallado de esta composición, destacan los siguientes aspectos:

- La presencia de los/as *Profesores/as de Formación y Orientación Laboral* en estos departamentos es significativamente menor, alcanza el 11,9%.
- La figura del *Profesor/a en Pedagogía Terapéutica* está extendida en estos departamentos, 76,1%.
- La presencia del profesorado de *Diversificación Curricular* así como el de *Programas de Intervención Específica* alcanzan el 34,7% y el 21,6% respectivamente.
- No es habitual que los Departamentos cuenten con *Profesores/as de Audición y Lenguaje* (sólo el 7,4% de las orientadoras y de los orientadores señalan contar con esta figura en los Departamentos).
- Un 18,2% señala la presencia de *Profesores/as de Aula de Aprendizaje de Tareas* en estos Departamentos de Orientación.
- Finalmente, un importante segmento del colectivo, 43,7%, señala que cuenta con otro tipo de perfiles como el de los tutores y tutoras, coordinadores de etapa, etc.

### Tamaño y composición media del Departamento de Orientación

	Media
Jefe/a de Departamento-Orientador/a.	1
Otros/as orientadores/as.	0,3
Profesores/as de Formación y Orientación Laboral.	0,2
Profesores/as de Pedagogía Terapéutica.	1,6
Profesores/as de Audición y Lenguaje.	0,1
Profesores/as de Diversificación Curricular.	0,8
Profesores/as de Programas de Intervención Específica	0,4
Profesores/as de Aula de Aprendizaje de Tareas.	0,4
Otros/as (tutores/as, coordinadores/as de etapa...).	3,8
<b>TOTAL</b>	<b>8,6</b>

Tabla 16

**5.- ORIENTACIÓN PROFESIONAL: DEDICACIÓN,  
ACTIVIDADES Y CONTEXTO EN EL QUE SE  
DESARROLLA**

Este bloque se centra en la actividad específica de la Orientación Profesional atendiendo al tiempo dedicado y actividades específicas que se realizan, con especial atención a las valoraciones que al respecto señalan los/as orientadores/as.

### 5.1.- NIVEL DE DEDICACIÓN A LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

En primer lugar, cabe señalar que **por término medio durante el curso 2003-2004 los orientadores y las orientadoras han destinado una tercera parte de su tiempo a la Orientación Profesional**; siendo superior el dedicado por los/as orientadores/as de la red pública, 41,5% por término medio, respecto a los/as orientadores/as de la privada, 27,4% de su tiempo.

#### Porcentaje de horas destinadas a la Orientación Profesional en los centros educativos (curso 2003-2004)

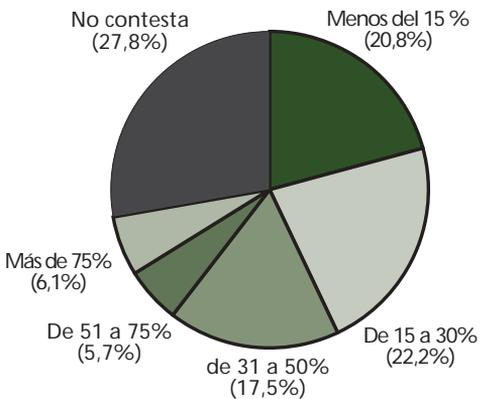


Gráfico 11

**Poco más de la mitad de los/as orientadores/as consideran *suficiente* el tiempo dedicado a la orientación profesional, 53,8%, y un 25,5% lo considera *escaso o muy escaso*.**

Es en los centros en los que menos tiempo se destina a esta función – red privada– donde se intensifican las valoraciones más críticas: el 34,2% de los/as orientadores/as de centros privados consideran que resulta *escaso o muy escaso*, mientras que en la red pública esta percepción negativa se reduce al 12,8%. (Ver tabla 17 Pag. 80)

### 5.2.- TIPOLOGÍA DE LAS ACTIVIDADES QUE SE DESARROLLAN Y SU VALORACIÓN

En la diversidad de actividades que se engloban en el desempeño de la Orientación Profesional, se han identificado dos grandes bloques de actividades: por un lado, las actividades de programación, coordinación así como de evaluación y por el otro, las actividades directas o las realizadas a demanda de la comunidad escolar.

#### Bloque 1: Actividades de Programación, Coordinación y Evaluación

El desarrollo de actividades de programación, coordinación y evaluación se apunta como una práctica común en los centros educativos, siendo la *coordinación o el asesoramiento a los diferentes órganos funcionales del centro educativo* la actividad más extendida (señalada por el 86,8% de los/as orientadores/as). En segundo lugar, se situarían las *relaciones externas de coordinación* –con los Berritzeguneak...– y tras

**Valoración respecto al tiempo (horas anuales) que se destina a la Orientación Profesional, según tipo de centro (curso 2003-2004) (%v)**

	Total	Red Pública	Red Privada
Muy suficiente	6,6	10,5	4
Suficiente	53,8	64	46,8
Escaso	22,2	11,6	29,4
Muy escaso	3,3	1,2	4,8
NC	14,2	12,8	15,1

Tabla 17

ésta, la actividad de *planificación o programación de la orientación profesional* (84,4% y 82,1% respectivamente).

Sin embargo, la práctica de *evaluar los programas establecidos* –aunque señalada por el 73% de los orientadores/as– no se encuentra tan extendida: dos de cada diez orientadores/as afirman que en su centro educativo la orientación profesional no se evalúa.

Tal como se puede apreciar en el cuadro siguiente, el desarrollo de este tipo de actividades resulta habitual y más extendida entre los/as orientadores/as de los centros públicos. En particular la *evaluación de lo programado*, aun siendo una de las realizaciones menos extendida presenta un diferencial al alza de aproximadamente 20 puntos en el caso de los/as orientadores/as de los centros públicos.

**Realización de actividades de programación, coordinación y evaluación en los centros educativos, según tipo de centro (curso 2003-2004) (%h)**

	Total	Red Pública	Red Privada
Planificación-programación de la orientación profesional.	82,1	94,2	73,8
Evaluación de lo programado.	73,1	84,9	65,1
Coordinación-asesoramiento a los órganos funcionales del centro de referencia: claustro, junta de profesores/as, reuniones de departamento, etc.	86,8	93,0	82,5
Relaciones externas de coordinación (Berritzegunes...).	84,4	90,7	80,2

Tabla 18

## Bloque 2: Actividades Directas – Demandas de la Comunidad Escolar

Entre todas las actividades englobadas en este bloque, y estableciendo una categoría por orden de importancia –comenzando por las actividades más señaladas por los/as orientadores/as– resultan **las efectuadas a demanda de los/as alumnos/as las primordiales** (un 91% las realiza).

En un segundo lugar, se sitúa la *Orientación Profesional a la propia familia del alumnado*, señalada en el 87,7% de los casos, seguida de la *orientación profesional desarrollada en las tutorías*, 86,3% de los casos.

Finalmente, señalar que la orientación profesional desempeñada *a demanda del profesorado sin tutorías* no se apunta como una actividad demasiado extendida entre los/as

orientadores/as (el 55,2% señala realizarla).

Al igual que las actividades de programación, coordinación y evaluación, los/as orientadores/as pertenecientes a la red pública realizan en mayor medida las actividades directas a demanda de la comunidad escolar; las diferencias más significativas se registran –por este orden– en *la orientación profesional a demanda del profesorado sin tutorías*, en *la orientación profesional a demanda del alumnado* y en *la orientación profesional a las familias del alumnado*. (Ver tabla 19)

Además, en torno a uno/a de cada tres orientadores/as señala la realización de otro tipo de actividades en el ámbito de la Orientación Profesional, consistentes principalmente en visitas a centros, asistencia a ferias, charlas y conferencias.

### Realización de actividades directas a demanda de la comunidad escolar, según tipo de centro (curso 2003-2004) (%h)

	Total	Red Pública	Red Privada
Orientación Profesional en el aula, tutorías.	86,3	89,5	84,1
Orientación Profesional a demanda del alumnado, individualizada o grupal.	91,0	95,3	88,1
Orientación Profesional a las familias del alumnado.	87,7	91,9	84,9
Orientación Profesional a demanda del profesorado sin tutorías.	55,2	60,5	51,6
Orientación Profesional para cubrir otras necesidades-demandas.	32,5	33,7	31,7

Tabla 19

## Valoración del tiempo dedicado al desarrollo de las diversas actividades

### Bloque 1: Actividades de Programación, Coordinación y Evaluación

En términos generales el tiempo destinado a las tareas vinculadas con la programación, coordinación y evaluación de la Orientación Profesional se valora de forma positiva, si bien con algunas matizaciones: **la dedicación a la programación/planificación constituye el aspecto mejor valorado** (el 86,8% considera que el tiempo destinado es *suficiente o muy suficiente*). Del mismo modo, **la dedicación hacia la coordinación y el asesoramiento a los órganos funcionales resulta satisfactoria** (81%).

El tiempo dedicado a la *evaluación* así como a las *relaciones externas de coordinación* constituyen los aspectos peor valorados; el 20% y el 22,4% respectivamente lo

señalan como *escaso o muy escaso*. (Ver gráfico 12)

### Bloque 2: Actividades Directas – Demandas de la Comunidad Escolar

Respecto a las actividades directas o demandas de Orientación Profesional, **tres de cada diez orientadores/as consideran *escaso/muy escaso* el tiempo dedicado a la *Orientación Profesional a petición del profesorado sin tutorías***. También se estima insuficiente (*escaso/muy escaso*) el tiempo dedicado a *las familias* de los alumnos y las alumnas, 19,3% de los casos.

Por orden de importancia, el tiempo dedicado a la *orientación profesional a demanda del alumnado* y a la *orientación en tutorías* se consideran las más satisfactorias: un 85,5% y un 81,5% respectivamente las califican como *muy suficientes o suficientes*. (Ver gráfico 13)

## Valoración del tiempo dedicado a las actividades de programación, coordinación y evaluación (curso 2003-2004) (%h)

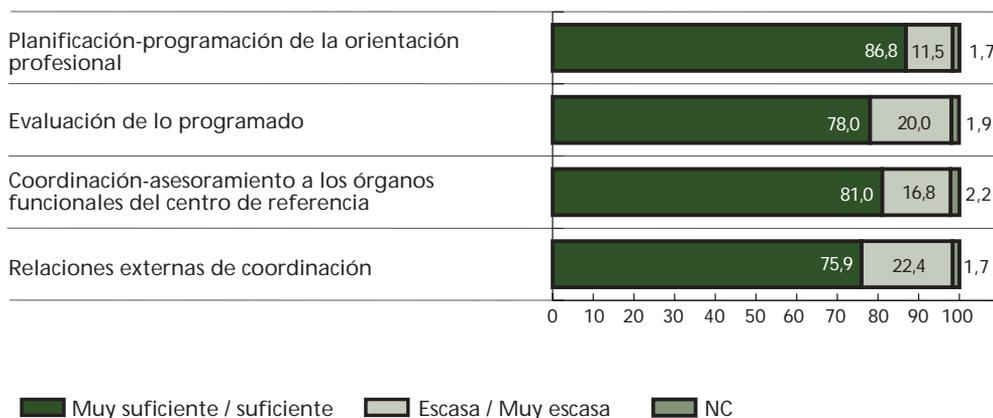


Gráfico 12

### Valoración del tiempo dedicado a las actividades directas-demandas de la comunidad escolar (curso 2003-2004) (%h)

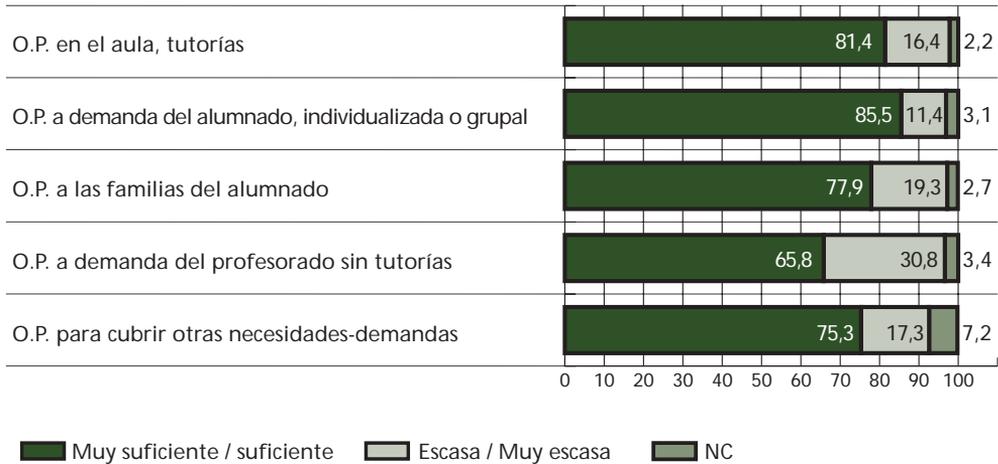


Gráfico 13

### 5.3.- VALORACIÓN DEL CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

El análisis de los diferentes aspectos del contexto en el que se desarrolla la Orientación Profesional se ha estructurado en base a los siguientes aspectos fundamentales: el número de orientadores/as de los que dispone el centro educativo, la cualificación y el conocimiento del mundo laboral así co-

mo los recursos disponibles (físicos, informáticos, didácticos, instrumentales, etc.). Asimismo, se hace referencia a las principales necesidades detectadas por los/as orientadores/as para el desempeño de la orientación profesional.

Finalmente, se recogen las características fundamentales que presentan los sistemas de seguimiento del alumnado en los diversos centros.

## Valoración del contexto (curso 2003-2004) (%h)

	Muy suficiente	Suficiente	Insuficiente	Muy insuficiente	NC
Número de orientadores/as.	13,2	50,5	25,9	7,5	2,8
Configuración del departamento de orientación.	9,9	49,1	26,4	8,5	6,1
Cualificación de los/as orientadores/as.	16	69,8	9	0,9	4,2
Conocimiento de los/as orientadores/as sobre el mundo laboral.	8	58	27,4	1,4	5,2
Cualificación del equipo de tutores/as.	12,3	65,6	16	1,4	4,7
Conocimiento del equipo de tutores/as sobre el mundo laboral.	5,7	39,2	47,6	2,8	4,7
Cualificación del resto de profesorado.	8,5	59,9	23,6	2,4	5,7
Conocimiento del resto del profesorado sobre el mundo laboral.	4,7	32,1	51,4	3,3	8,5
Recursos físicos que dispone.	19,8	58	15,6	3,3	3,3
Recursos informáticos que dispone.	23,1	60,4	10,8	1,9	3,8
Recursos didácticos e instrumentales que dispone.	14,2	55,7	24,5	0,9	4,7
Actividades, prácticas y experiencias directas en el mundo laboral.	8,5	34	39,2	9	9,4

Tabla 20

Tal como se puede apreciar el **aspecto más crítico gira en torno al desconocimiento del personal del centro sobre el mundo laboral**, es decir, tanto el de los/as propios/as orientadores/as como el de los/as tutores/as o del resto del profesorado. En este mismo sentido, **la realización de actividades, prácticas y experiencias directas en el mundo laboral es otra de las cuestiones que recibe peor valoración por los/as orientadores/as.**

### Número de Orientadores/as:

**Uno/a de cada tres orientadores/as considera que el número de orientadores/as que dispone el centro resulta *insuficiente o muy insuficiente*** (un 50,5% considera *suficiente* y un 13,2% adicional *muy suficiente*). En contrapartida, el 33,4% lo consideran como *insuficiente y/o muy insuficiente*.

### Niveles de cualificación y conocimiento:

Se recoge un alto nivel de valoración positiva en relación a la cualificación de los/as orientadores/as –el 85,8% lo considera *muy suficiente/suficiente*–, superando la que reciben los/as tutores/as (77,9%) y el resto del profesorado (68,4%).

No obstante, tal como ha quedado señalado, es el grado de conocimiento del mundo laboral el aspecto peor valorado por los/as orientadores/as. Este desconocimiento adquiere un mayor peso proporcional en términos comparativos en el caso del profesorado sin tutorías (el 54,7% considera *insuficiente/muy insuficiente* el conocimiento del mundo laboral de este colectivo), seguido por los/as tutores/as (50,4%) y en último lugar (mejor valorado) los/as propios/as orientadores/as (28,8%).

### Recursos del centro

Entre todos los recursos disponibles en los centros educativos, son los **informáticos los recursos que reciben mejor valoración** (el 23,1% los considera *muy suficientes* y seis de cada diez *suficientes*). Por su parte, los recursos físicos y didácticos/instrumentales reciben la calificación de *muy suficientes/suficientes* en el 78% y en el 70% de los casos respectivamente.

Cabe apuntar sin embargo, que se registra un segmento significativo –casi la cuarta parte de los/as orientadores/as– que consideran **insuficientes los recursos didácticos e instrumentales disponibles en su centro de trabajo**.

Por su parte, las **actividades, prácticas y experiencias directas en el mundo laboral conforman uno de los aspectos peor valorados por los/as orientadores/as: en torno al 40% las califica *insuficientes***.

### Valoración media de los recursos (humanos, físicos, informáticos, didácticos e instrumentales) disponibles en el centro para llevar a cabo la Orientación Profesional (curso 2003-2004) (escala de 0 a 4)

Orden descendente según la puntuación media obtenida:	Valoración media
Cualificación de los/as orientadores/as.	3,1
Recursos informáticos que dispone.	3,1
Recursos físicos que dispone.	3,0
Cualificación del equipo de tutores/as.	2,9
Recursos didácticos e instrumentales que dispone.	2,9
Conocimiento de los/as orientadores/as sobre el mundo laboral.	2,8
Cualificación del resto de profesorado.	2,8
Número de orientadores/as.	2,7
Configuración del departamento de orientación.	2,6
Conocimiento del equipo de tutores/as sobre el mundo laboral.	2,5
Actividades, prácticas y experiencias directas en el mundo laboral.	2,5
Conocimiento del resto del profesorado sobre el mundo laboral.	2,4

Tabla 21

En el siguiente gráfico se presentan las valoraciones concedidas a cada uno de los diferentes aspectos que conforman el contexto en el que se desarrolla la Orientación Profesional, agrupando las valoraciones en dos categorías contrapuestas: *muy suficiente/suficiente* e *insuficiente/muy insuficiente*. (Ver gráfico 14)

señalaran los que consideran especialmente críticos, ordenándolos por orden de importancia. Así, se aprecia que es el *conocimiento de los/as orientadores/as del mundo laboral*, así como la *dotación de orientadores/as del centro* o la *configuración del departamento de orientación*, las cuestiones que especialmente preocupan a los orientadores y las orientadoras.

Además de la valoración concedida a cada uno de los diferentes aspectos del contexto, se solicitaba a los orientadores/as que

El siguiente cuadro recoge en detalle los principales aspectos críticos señalados por los/as orientadores/as:

### Valoración del contexto (curso 2003-2004) (%h)

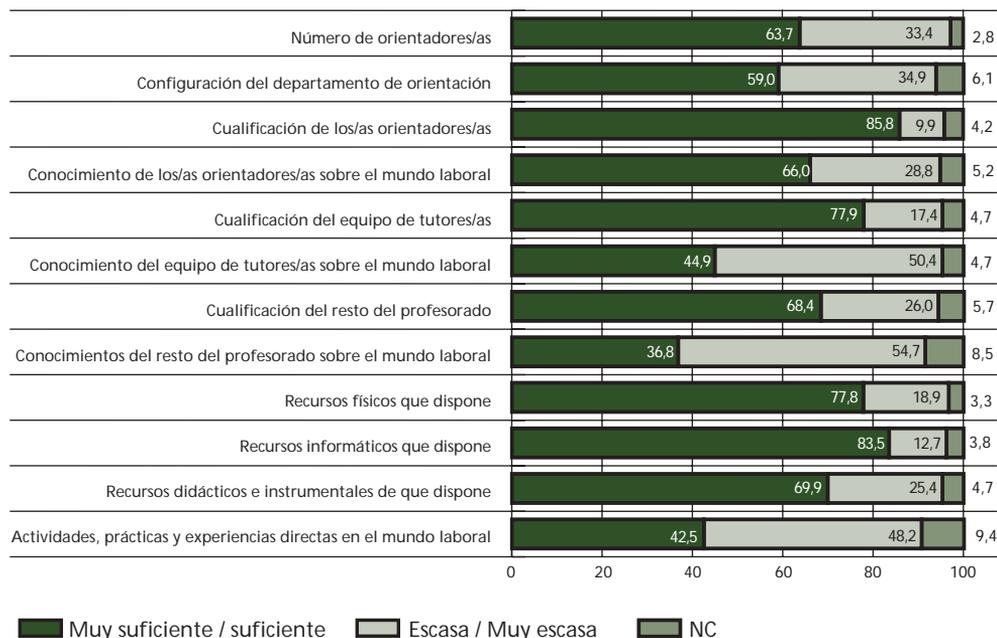


Gráfico 14

## Principales aspectos críticos del contexto en el que se desarrolla la Orientación Profesional (%v)

Primer aspecto crítico		Segundo aspecto crítico		Tercer aspecto crítico	
	%v		%v		%v
El conocimiento que los/as orientadores/as tienen del mundo laboral y de las ocupaciones.	14,2	El conocimiento que los/as orientadores/as tienen del mundo laboral y de las ocupaciones.	12,3	El conocimiento que el equipo de tutores tiene del mundo laboral y de las ocupaciones.	9,9
El número de orientadores/as que dispone el centro.	13,7	El conocimiento que el equipo de tutores tiene del mundo laboral y de las ocupaciones.	12,3	Los recursos didácticos e instrumentales que dispone.	9,4
La configuración del departamento de orientación.	13,7	La cualificación de los/as orientadores/as.	10,4	La cualificación del equipo de tutores.	7,5
La cualificación del equipo de tutores.	11,3	La configuración del departamento de orientación.	8,5	El conocimiento que los/as orientadores/as tienen del mundo laboral y de las ocupaciones.	7,1
La cualificación de los/as orientadores/as.	10,8	La cualificación del equipo de tutores.	7,5	El conocimiento que el resto del profesorado tiene del mundo laboral y de las ocupaciones.	7,1

Tabla 22

### 5.3.1.- Principales necesidades detectadas<sup>9</sup>

La mayoría de estas necesidades, 51,4%, se producen a nivel de **recursos didácticos e instrumentales** para el desempeño de la orientación profesional (test, libros, monografías, vídeos, guías, etc.). En este mismo sentido, destaca el reclamo de ma-

teriales en euskera (material para las tutorías, test en euskera, páginas web en euskera, etc.).

En segundo lugar se sitúan las **demandas en el ámbito de la informática**, destacando la necesidad de aplicaciones y programas informáticos así como la conexión a Internet.

<sup>9</sup> Esta información corresponde a un total de 150 orientadores/as, o al 71% del total encuestado. El resto no la ha cumplimentado.

En tercer lugar las relativas al lugar de trabajo, señalando la **necesidad de disponer de un despacho, una mesa de reuniones, un teléfono, etc.**

### **Necesidades de recursos detectadas: cuestión señalada en primer lugar**

- Recursos didácticos e instrumentales: guías, test, libros, monografías, vídeos (51,4%).
- Recursos informáticos: aplicaciones y programas, acceso a Internet (16,9%).
- Recursos físicos: despacho, teléfono, un lugar bien acondicionado (13,5%).

### **5.3.2.- Sistema de seguimiento del alumnado**

El seguimiento del alumnado no es una práctica generalizada en los centros educativos, ya que **según declara el 56,1% de los/as orientadores/as no se realiza ningún**

**tipo de seguimiento**<sup>10</sup>.

El seguimiento realizado por un 73% de los/as orientadores/as es, aproximadamente, de entre seis a veinticuatro meses de duración (13,9 meses de media).

### **Duración aproximada del seguimiento al/a la alumno/a**

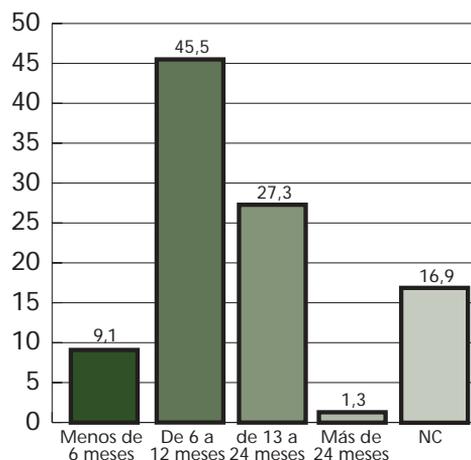


Gráfico 15

<sup>10</sup> El seguimiento a los/as alumnos/as es realizado en mayor medida por los/as orientadores/as de centros privados: el 42,1% señala realizarlo, frente al 27,9% de orientadores/as de centros públicos.

## 6.- OFERTA FORMATIVA Y NECESIDADES

## **7.- ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONAL DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL**

En cuanto al grado de acuerdo/desacuerdo que manifiestan los orientadores y las orientadoras sobre las diferentes cuestiones relativas a la estructura organizativa y funcional en la que se enmarca la Orientación Profesional en los centros educativos, se destacan los siguientes aspectos:

- Pese a que más del 70% de los/as orientadores/as manifiestan su acuerdo con que el *desarrollo normativo y programático define con claridad las funciones, actividades y objetivos de la Orientación Profesional*, un 23% de orientadores/as no se muestra de acuerdo con esta afirmación, lo que estaría reclamando mejoras al respecto.
- Un amplio segmento de este colectivo considera además, que las *funciones, actividades y objetivos que se recogen en el desarrollo programático resultan adecuados en términos de eficacia y calidad* (tres de cada cuatro orientadores/as); sin embargo, el 19% se muestra en desacuerdo con esta cuestión. En este sentido, más de la tercera parte del colectivo (31,2%) considera *inviables/no se cubren estas funciones, actividades y objetivos*.
- Respecto a las estructuras organizativas y funcionales en las que se programa y coordina la Orientación Profesional en los centros educativos, **en torno al 30% de los/as orientadores/as se manifiestan poco o nada de acuerdo con el hecho de que las estructuras organizativas y funcionales del centro conceden un papel principal a la orientación profesional**. Sin embargo, el segmento mayoritario –57,6%– se muestra de acuerdo (*bastante de acuerdo/de acuerdo*) con la importancia que se le concede.
- Más de la mitad de los orientadores y de las orientadoras consideran que **la Orientación Profesional está bien integrada en el currículum** (33% *de acuerdo* y el 17,9% *bastante de acuerdo*; un 5,2% adicional se muestra *totalmente de acuerdo*). El grado de desacuerdo con esta afirmación alcanza el 40%.
  - Por otro lado, el 52,8% estaría planteando su grado de desacuerdo (*poco/nada de acuerdo*) con el papel que *desde los Centros y Servicios de Apoyo a la Formación y a la Innovación Educativa se está desempeñando en materia de Orientación Profesional*; cuestión que plantearía actuaciones de mejora al respecto.
- Según afirman más la mitad de los/as orientadores/as –56,1%–, *la perspectiva de género es una constante en el desarrollo de la Orientación Profesional*; sin embargo, un 27,8% se muestra *poco de acuerdo* con esta idea y un 8,5% adicional *nada de acuerdo*.
- La atención y los recursos facilitados desde las autoridades educativas para el ejercicio de la Orientación Profesional, es otro de los aspectos a mejorar, dado que el 62,2% de los/as orientadores/as manifiesta estar poco o nada de acuerdo con que las autoridades están prestando a la orientación profesional la atención y recursos que precisa.

## Grado de acuerdo/desacuerdo con diferentes aspectos de la estructura organizativa y funcional de la Orientación Profesional

	Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo/ De acuerdo	Poco/Nada de acuerdo	NC
El desarrollo normativo y programático definen con claridad las funciones, actividades y objetivos de la O.P.	16	56,6	23,1	4,2
El tipo de funciones, actividades y objetivos que el desarrollo programático establecen en O.P. son adecuadas en términos de eficacia y calidad.	8	67	18,9	6,1
El tipo de funciones, actividades y objetivos que el desarrollo programático establece en O.P. resultan inviables, no se cubren.	2,4	28,8	61,8	7,1
Las estructuras organizativas y funcionales del centro de referencia en las que se programa y coordina la O.P. conceden un papel principal a la misma en el proceso educativo y actúan en consecuencia.	7,5	57,6	29,8	5,2
La O.P. está bien integrada en el currículum.	5,2	50,9	39,7	4,2
Los Centros y Servicios externos de Apoyo a la Formación y la Innovación Educativa (Berritzegunes...) están desempeñando un papel clave en el ámbito de la O.P.	3,3	40,5	52,8	3,3
La aplicación de la perspectiva de género, es una constante en el desarrollo de la O.P.	6,1	50	36,3	7,5
Las autoridades educativas dedican la atención y recursos que precisa la O.P.	0,9	33	62,2	3,8

Tabla 23

En términos comparativos, cabe señalar que los/as orientadores/as de centros públicos comparten una valoración más positiva so-

bre la *viabilidad de las funciones, actividades y objetivos que el desarrollo programático establece en la Orientación Profesional.*

Sin embargo, se muestran algo más críticos respecto a cómo se *integra la Orientación Profesional en el currículum*, con el *papel que desempeñan los Centros y Servicios externos de Apoyo a la Formación y la Innovación Educativa* (Berritzegunes...) o con la idea de que *las estructuras organizativas y funcionales del centro conceden*

*un papel principal a la orientación en el proceso educativo.*

En el resto de cuestiones abordadas las diferencias entre las valoraciones de orientadores/as de centros de la red pública y privada no resultan significativas.

**Grado de desacuerdo (*poco de acuerdo/nada de acuerdo*) con diferentes aspectos de la estructura organizativa y funcional de la Orientación Profesional según el tipo de centro**

	Desacuerdo Red Pública	Desacuerdo Red Privada
El desarrollo normativo y programático definen con claridad las funciones, actividades y objetivos de la O.P.	19,8	25,4
El tipo de funciones, actividades y objetivos que el desarrollo programático establecen en O.P. son adecuadas en términos de eficacia y calidad.	17,4	19,8
El tipo de funciones, actividades y objetivos que el desarrollo programático establece en O.P. resultan inviables, no se cubren.	73,3	54,0
Las estructuras organizativas y funcionales del centro de referencia en las que se programa y coordina la O.P. conceden un papel principal a la misma en el proceso educativo y actúan en consecuencia.	41,9	21,4
La O.P. está bien integrada en el currículum.	45,3	35,7
Los Centros y Servicios externos de Apoyo a la Formación y la Innovación Educativa (Berritzegunes...) están desempeñando un papel clave en el ámbito de la O.P.	62,8	46,0
La aplicación de la perspectiva de género, es una constante en el desarrollo de la O.P.	41,9	32,6
Las autoridades educativas dedican la atención y recursos que precisa la O.P.	65,1	60,3

Tabla 24

Entre las diferentes cuestiones abordadas, se señalan además como especialmente críticas, por afectar a la eficacia de la orientación profesional, las siguientes:

La atención y recursos que las autoridades educativas dedican a la Orientación Profesional (el 21,2% de los/as orientadores/as la consideran como primer aspecto crítico)

El papel que concede el centro –en sus es-

tructuras organizativas y funcionales– a la Orientación Profesional (se señala como primer aspecto crítico por un 15,1%; un 17,9% se refiere a esta cuestión como segundo aspecto crítico).

La integración de la Orientación Profesional en el currículo es prioritaria para el 15,1% (el 11,8% la señala como segundo aspecto crítico).

### Principales aspectos críticos del contexto (%v)

Primer aspecto crítico		Segundo aspecto crítico		Tercer aspecto crítico	
	%v		%v		%v
Las autoridades educativas dedican la atención y recursos que precisa la O.P.	21,2	Las estructuras organizativas y funcionales del centro de referencia en las que se programa y coordina conceden un papel principal a la misma en el proceso educativo.	17,9	Las autoridades educativas dedican la atención y recursos que precisa la O.P.	15,1
Las estructuras organizativas y funcionales del centro de referencia en las que se programa y coordina conceden un papel principal a la misma en el proceso educativo.	15,1	Los centros y servicios externos de Apoyo a la Formación y la Innovación Educativa, están desempeñando un papel clave en O.P.	13,2	La O.P. está bien integrada en el curriculum.	14,2
La O.P. está bien integrada en el curriculum.	15,1	La O.P. está bien integrada en el curriculum.	11,8	Los centros y servicios externos de Apoyo a la Formación y la Innovación Educativa, están desempeñando un papel clave en O.P.	10,8
El desarrollo normativo y programático definen con claridad las funciones, actividades y objetivos de la O.P.	11,3	Las autoridades educativas dedican la atención y recursos que precisa la O.P.	11,3	El tipo de funciones, actividades y objetivos en O.P., son las adecuadas en términos de eficacia y calidad.	7,1

Tabla 25