

LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.

LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.

**LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.
RESPUESTAS Y OPORTUNIDADES
PARA LA ATENCIÓN A LA
DIVERSIDAD**



Juan Navarro Barba

I. Introducción: Un Enfoque sistémico y humanista



La orientación profesional en el siglo XXI ha dejado de ser una intervención puntual para convertirse en un derecho ciudadano y una función estructural del sistema educativo. En la Región de Murcia, este nuevo paradigma se construye sobre una tríada inseparable:

- **el acompañamiento vocacional,**
- **el bienestar emocional y**
- **la inclusión educativa.**

La convergencia de la **normativa estatal con los planes regionales (Programa de Bienestar Emocional)** exige una visión técnica donde el éxito profesional se entienda como el equilibrio personal y la garantía de equidad para todo el alumnado, especialmente aquellos con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE).

II. Fundamentación

El marco legal actual obliga a los centros a **integrar la orientación de forma transversal**:



Marco Estatal:

- [Ley Orgánica 3/2020 \(LOMLOE\)](#): Define la orientación como principio fundamental para la personalización del aprendizaje.
- [Ley Orgánica 3/2022 de FP](#): Establece la orientación profesional como un servicio continuo, obligatorio y personalizado a lo largo de la vida.
- [Real Decreto 659/2023](#) de ordenación del Sistema de Formación Profesional: Detalla la operatividad de los itinerarios formativos y el acompañamiento en la modalidad Dual y los procesos de acreditación.

Marco Regional (Murcia):

- **Programa de Bienestar Emocional**, prevención del acoso escolar y promoción de la salud mental en educación.



III. El Modelo de Acompañamiento: Características



El paso del "modelo informativo" al "**modelo de acompañamiento**" se define por:

- **Continuidad:** Proceso longitudinal desde la **detección de intereses en etapas tempranas hasta la inserción laboral.**
- **Personalización:** Diseño de **Planes Individuales de Orientación Profesional (PIOP)** que atiendan a la singularidad de cada trayectoria.
- **Flexibilidad:** **Adaptación a itinerarios no lineales y acumulables** (Grados A, B, C, D y E de la nueva FP).

Este modelo integrado **se apoya en evidencias contemporáneas:**

- Desarrollo de carrera (Super, 1990): **La carrera como proceso evolutivo vital.**
- Adaptabilidad de carrera (Savickas, 2012): **Capacidad del sujeto para afrontar cambios previstos e imprevistos en su entorno laboral.**
- Justicia social en orientación (Hooley, 2018): **La orientación debe actuar como motor de movilidad social en entornos vulnerables.**

IV. Propuestas para la implementación.

Sinergia 1: Orientación Profesional y Bienestar Emocional

El bienestar emocional es el sustrato necesario para una toma de decisiones saludable del alumnado. La conexión se establece en tres puntos críticos:

1. "Aprender a Aprender" a través de la Orientación Continua

Esta competencia se refleja en la capacidad del alumno para gestionar su propia trayectoria en un entorno cambiante:



- **Adaptabilidad de carrera:** Se fomenta la capacidad del sujeto para **afrentar cambios, tanto previstos como imprevistos, en su entorno laboral** (basado en Savickas, 2012).
- **Gestión de la incertidumbre:** El alumnado debe adquirir competencias afectivas para manejar la ansiedad ante las transiciones académicas y profesionales.
- **Itinerarios no lineales:** La nueva FP permite itinerarios acumulables (Grados A, B, C, D y E), lo que **exige que el alumno desarrolle la autonomía necesaria para construir su propio aprendizaje a lo largo de la vida.**

2. Dimensión Personal e Inclusiva

La competencia personal también se vincula con la percepción que el alumno tiene de sí mismo y sus posibilidades:

- **Autoestima y percepción de competencia:** el acoso o las falsas percepciones sociales, familiares o personales pueden erosionar la percepción de competencia del alumno.
- **Autoconocimiento para la decisión:** El acompañamiento personalizado busca que el alumno identifique sus fortalezas, especialmente en casos de discapacidad, para acceder a nichos de empleo adecuados



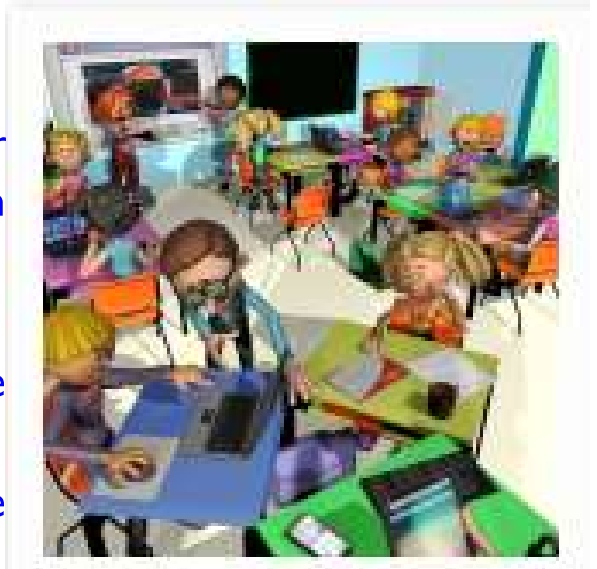
3. Habilidades blandas (Soft Skills):

- **Competencias de empleabilidad:** La resiliencia, la empatía, la resolución de conflictos, comunicación eficaz, capacidad de adaptación, trabajo en equipo, gestión del estrés... se consideran competencias transversales exigidas por el mercado actual.
- **Transversalidad curricular:** Existe la necesidad de incluir estas habilidades de modo transversal en el currículo educativo.
- **Bienestar emocional:** Se reconoce como el sustrato necesario para que el alumno pueda tomar decisiones saludables y desarrollar su madurez vocacional.

V. Estrategias de intervención

1. Estrategias preventivas y de desarrollo vocacional (1º–2º ESO)

- Finalidad: fomentar autoconocimiento y exploración temprana.
- Actuaciones:
 - Programas de tutoría sobre intereses, valores y habilidades.
 - Dinámicas de descubrimiento de profesiones.
 - Actividades de igualdad de género en elección profesional.
 - Talleres sobre toma de decisiones.
 - Identificación temprana de riesgo de desmotivación.
- Instrumentos:
 - Cuestionarios de intereses.
 - Entrevistas iniciales.
 - Observación tutorial sistemática.



2. Estrategias de orientación académica estructurada (3º–4º ESO)

- Finalidad: acompañar decisiones académicas clave.
- Actuaciones:
 - Sesiones informativas estructuradas sobre itinerarios.
 - Análisis individualizado de opciones post-ESO.
 - Entrevistas personales con alumnado y familias.

- Orientación específica para alumnado con NEE o riesgo de abandono.
- Coordinación con equipos docentes.



Especial atención a:

- Diversificación curricular.
- Programas formativos de grado básico.
- FP de grado medio.
- Bachillerato en sus distintas modalidades.

3. Estrategias específicas para Formación Profesional

En coherencia con la LO 3/2022 y el RD 659/2023:

- Información clara sobre grados A, B, C, D y E.
- Explicación de itinerarios acumulables.
- Orientación sobre las oportunidades de la nueva FP.
- Información sobre acreditación de competencias.
- Análisis del mercado laboral local y sectores emergentes.
- Se debe evitar una orientación meramente descriptiva y promover análisis personalizado.



4. Estrategias de acompañamiento individualizado

Plan Individual de Orientación Profesional (cuando proceda):

- Diagnóstico competencial.

- Objetivos académicos y profesionales.
- Itinerarios recomendados.
- Seguimiento trimestral.
- Evaluación anual.

Especialmente relevante para:

Alumnado vulnerable.

Altas capacidades.

Necesidades educativas especiales.

Riesgo de abandono.



5. Estrategias para la empleabilidad (4º ESO y Bachillerato)

- Talleres de elaboración de CV.
- Simulaciones de entrevistas.
- Competencias digitales para empleo.
- Información sobre emprendimiento.
- Coordinación con empresas y entidades locales.
- Visitas a centros de FP y universidades.



VI. Participación del profesorado del DO y FOL

La unificación de estos planes implica que **estos profesionales deberían:**

- **Liderar la Estrategia de Orientación Profesional del Centro:** Integrándola en el PEC, la Propuesta Curricular y, específicamente, reforzando el POAP.
- **Coordinación Interdisciplinar:** Trabajar con los equipos de bienestar para detectar cómo el estado emocional afecta al rendimiento y la elección vocacional.

- **Colaborar con especialistas de apoyo (PT/AL)** para que:

* Las competencias laborales formen parte del Plan de Actuación Personalizada (PAP), así como que se trabajen las habilidades específicas, programas específicos...

* Para que los acneos del CFPB reciban los apoyos necesarios.

* Se realicen las adaptaciones de acceso y curriculares (CFPB) necesarias.

- **Uso de Datos y Evidencias:** Integrar resultados sociométricos y pruebas de diagnóstico vocacional para una personalización real. Itinerarios desde la FP a la Universidad, datos de empleabilidad...
- **Conexión Externa:** Vincularse, junto con los tutores de Formación en Empresa del centro, con empresas, el SEF (Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia) y entidades sociales para crear



redes de apoyo a la inserción (convenios con Plena Inclusión, Famdif...), CROEM, UCOMUR...

VII. Orientación profesional para el alumnado con NEAE

Orientación 360° en FP para Alumnado NEAE

Construyendo itinerarios de éxito basados
en la competencia profesional real.








La normativa exige ajustes razonables, no reducciones de competencia.

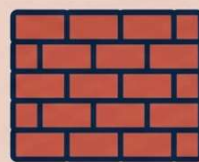
SÍ



Adaptaciones de ACCESO

-  Tiempos
-  Formatos de examen
-  Mobiliario
-  Tecnologías de apoyo
-  Eliminación de barreras físicas/comunicación

NO



Adaptaciones CURRICULARES

En Grados Medios, Superiores y Cursos de Especialización no existen las adaptaciones curriculares.



Perfil Profesional: El título es una acreditación de competencia laboral habilitante. El alumno debe alcanzar el 100% de los Resultados de Aprendizaje (RA) establecidos por el RD 659/2023 (Art. 21).

El peligro de la “exclusión diferida” en los talleres y la empresa.

Orientar hacia familias con barreras físicas o sensoriales insalvables crea una falsa expectativa (“exclusión diferida”).



Orientar hacia familias con barreras físicas o sensoriales insalvables crea una falsa expectativa (“exclusión diferida”).



FCT y FP Dual: Si el alumno no puede realizar la tarea técnica por limitaciones físicas no compensables, el tutor de empresa no puede certificar la competencia profesional.



FCT y FP Dual: Si el alumno no puede realizar la tarea técnica por limitaciones físicas no compensables, el tutor de empresa no puede certificar la competencia profesional.

Prevención de Riesgos Laborales (PRL): La normativa de seguridad es estricta e innegociable. Un informe de “No Apto” por parte del servicio médico invalida la inserción laboral.



El éxito radica en encontrar el ajuste exacto entre la persona y el puesto.



- Según la Fundación ONCE, el objetivo es elegir familias profesionales donde la discapacidad sea "transparente" para las tareas principales del puesto.
- La Tasa de Actividad es significativamente superior en alumnos NEAE que optan por ciclos con alta carga cognitiva/digital frente a los de alta exigencia física.

Referencias de Éxito Regionales



Madrid:

Implementación de guías de requerimientos físicos por familia profesional.



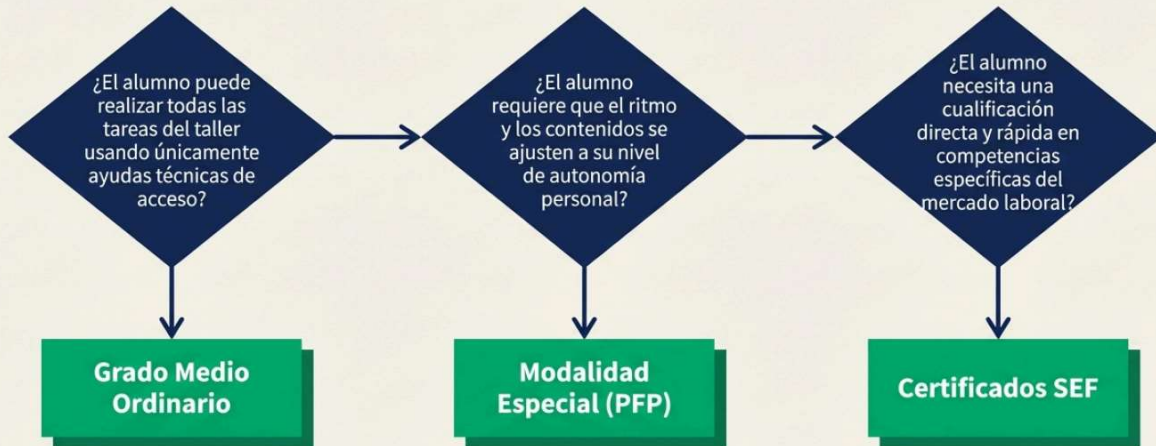
País Vasco:

Uso de protocolos de transición módulo a módulo entre niveles educativos.



Ecosistema de Modalidades Especiales para alumnado NEE



Hoja de ruta para determinar el itinerario óptimo.



La entrevista familiar: Transformando la limitación en oportunidad.

Playbook Análisis del Currículo	Playbook Seguridad Laboral	Playbook Propuesta Positiva
		
Revisar juntos el plan de estudios para comprobar si los Criterios de Evaluación son alcanzables con apoyos técnicos.	Explicar con claridad que la prevención de riesgos (PRL) es innegociable y no admite "adaptaciones".	<p>❌ "no puedes hacer esto"</p> <p>✅ "Aquí tus capacidades brillan más."</p> <p>Pivotar el lenguaje. Evitar el "no puedes hacer esto". Utilizar: "Aquí tus capacidades brillan más".</p>

Reorientar hacia familias compatibles no es un rechazo, es la única forma de garantizar el éxito académico y el empleo futuro.

Redefiniendo la inclusión

“ La verdadera inclusión en FP no es uniformidad: es detectar el talento de cada alumno y situarlo en el itinerario donde su discapacidad no sea un límite para su excelencia.

”

Obra publicada con [Licencia Creative Commons Reconocimiento Compartir igual 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)