

TÍTULO:  
**“ACTUALIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN:  
MATERIALES PARA LA ORIENTACIÓN PERMANENTE.”**

**Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía**

**1. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA Y OBJETIVOS.**

La crisis económica mundial puede convertirse en un punto de inflexión que marque para siempre el futuro laboral. Las actuales transformaciones del mercado de trabajo y la adaptación a las nuevas necesidades de producción y cualificación profesional, marcan un contexto en el cual las empresas necesitan personas con una cualificación básica pero además con competencias que les permitan aprender de forma continua y adaptarse a los cambios organizacionales y tecnológicos, que exige un mercado laboral cada vez más complejo y exigente.

Uno de los objetivos de quienes trabajan en la orientación es *mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo*, por lo cual se hace necesario a su vez, el reciclaje de estos profesionales para conocer en profundidad estos cambios, lo que les permitirá sensibilizar y orientar en las decisiones más adecuadas según los itinerarios formativos y de inserción de las personas demandantes de empleo.

Con vistas a mejorar esta labor, a lo largo de este proyecto se profundizará acerca del método utilizado para *dotar a profesionales de la orientación de conocimientos y herramientas concretas que les sirvan para comprender los efectos de estos cambios y establecer procesos de orientación personalizados y adaptados a las nuevas necesidades del mercado de trabajo*.

Por un lado, se ha desarrollado la elaboración de un **Manual Básico**, denominado “Actualización de los Sistemas de Formación: Materiales para la Orientación”, que reúne y resume toda la oferta existente en las diferentes administraciones educativas y laborales, con recomendaciones y anexos útiles en el día a día de la labor de orientación. Por otro, se han desarrollado una serie de **Acciones Formativas Específicas** para difundir este material entre los profesionales del empleo y enseñar a aprovechar sus contenidos en la intervención con las personas demandantes de empleo, favoreciendo la formación y cualificación permanente.

De manera concreta, los objetivos del proyecto son los siguientes:

**Objetivo General:**

“Especializar a profesionales de la orientación para que promuevan la formación permanente de las personas demandantes de empleo que participan en programas de orientación laboral y mejorar su empleabilidad.”

**Objetivos Específicos:**

- ❑ Especializar y reciclar a profesionales de la orientación en relación a los nuevos sistemas de educación y formación.
- ❑ Ofrecer a profesionales de la orientación una herramienta útil para la intervención.
- ❑ Sensibilizar sobre la importancia del aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- ❑ Dar a conocer los recursos de formación del entorno para mejorar la empleabilidad.

- Aprender a buscar información en el ámbito de la formación.

## 2. JUSTIFICACIÓN.

Nuestra organización desarrolla su actividad en torno a la prestación de diferentes servicios en materia de empleo a la ciudadanía, empresas, agentes sociales y entidades públicas y privadas. Dentro de estos servicios, el relativo a la Orientación e Inserción, tiene como objetivos básicos:

- Mejorar la empleabilidad de las personas asesorando e informando acerca de la elección profesional, itinerarios formativos, posibilidades reales de empleo, técnicas de búsqueda de empleo o la creación del propio empleo.

Para lograr estos objetivos, contamos con una red estable e interconectada de **Unidades de Orientación Profesional** desarrollada en el marco de un programa integral de orientación para varias provincias. Dentro de esta red, existen determinadas Unidades Centrales de Referencia para la Orientación Profesional son la pieza clave para el avance en la calidad de los servicios de estas unidades: son instrumentos de coordinación de la Red que han consolidado una metodología basada en el trabajo común y planificado de profesionales de la orientación que permite la homogeneización de los servicios prestados y la transmisión de unas líneas comunes de trabajo y desarrollo.

Entre las funciones de estas Unidades Centrales de Referencia están la asistencia técnica, la formación y la evaluación del personal orientador de la Red, lo que permite la profesionalización, especialización y adaptación de los recursos humanos en un momento complejo de transformación del mercado de trabajo.

- Por un lado, fenómenos como la globalización, la flexibilidad del mercado y el desarrollo de las nuevas tecnologías están originando fusiones entre empresas, deslocalización, cierres y, cuando menos, reorganización de sus actividades, afectando a muchas personas trabajadoras que se ven obligados a adaptarse de forma continua a los cambios que el mercado exige y a buscar nuevas empresas u ocupaciones como respuesta al riesgo de la temporalidad en el empleo y el despido. Evidentemente, la idea de "un trabajo para toda la vida" ya no tiene vigencia.
- Por otro, los sistemas de formación también han sufrido una profunda transformación en todos los niveles (*ciclos formativos, Espacio Europeo de Educación Superior, Plan Bolonia, nuevas vías de acceso...*) y ámbitos (*educativo y laboral*) adecuándose a las directrices marcadas por la Comunidad Europea y a las necesidades del mercado productivo español.

Respondiendo a estos fenómenos, **la orientación y el aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida formativa y profesional de las personas se han convertido en ejes vitales del mercado laboral, pues la posibilidad de conseguir o mantener un trabajo depende en gran medida de la capacidad de adaptación a las necesidades del mercado a través del desarrollo de las competencias y de la formación.** En concreto, en la *Estrategia para la Competitividad de Andalucía* se establecen como objetivos, entre otros, **doblar el número de personas que realizan formación permanente a lo largo de su vida activa.**

Ya que el objetivo de los y las profesionales de la orientación de la red es "mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo", hoy día resulta vital sensibilizar a la población activa en la que incidimos, sobre la importancia de la formación permanente a lo largo de toda la vida y dar a conocer toda la oferta existente en el entorno a quien demanda empleo para que mejore sus posibilidades de inserción.

Para facilitar la labor profesional de la orientación, **se reúne en el manual toda la legislación, descripción y la oferta concreta de todas las modalidades de formación existentes actualmente, información útil para toda persona demandante de empleo, sea cual sea su edad y nivel de cualificación:**

- ❑ Formación para el empleo
- ❑ Formación Profesional Académica
- ❑ Educación Permanente de Adultos
- ❑ La Universidad adaptada al Plan Bolonia
- ❑ Procesos de Evaluación y Acreditación de Competencias adquiridas por vías no formales
- ❑ Certificados Profesionales

Este manual se convierte por lo tanto, en una herramienta útil para la orientación, ya que ayuda a explicar el nuevo concepto de la formación profesional, a conocer la oferta existente y las oportunidades que ofrece para la mejora personal y profesional de todas las personas a lo largo de toda la vida y, en definitiva, a establecer objetivos de intervención dentro de los Itinerarios Personalizados de Inserción.

Para difundir los contenidos de este manual y especializar al personal técnico en orientación, se ha utilizado en repetidas acciones formativas de la red y es fácilmente adaptable y transferible a las necesidades de los orientadores y orientadoras, tanto del ámbito laboral como del educativo.

### 3. PERSONAS DESTINATARIAS.

Ha de abordarse la **promoción de la formación permanente a lo largo de toda la vida** a través de procesos de orientación laboral, desde dos perspectivas igualmente importantes y complementarias: como proceso y como resultado.

Interesa el producto final, es decir, que al finalizar su itinerario de inserción la persona demandante haya mejorado su nivel de cualificación y/o de acreditación de competencias de acuerdo a su proyecto profesional y con el apoyo de quien le orienta. Pero para conseguir esto es necesario un nivel alto de especialización y actualización constantes del personal orientador.

En este sentido, el proyecto aborda **dos tipos diferentes de personas destinatarias:**

- a) Por un lado, la red de **profesionales de la orientación** pertenecientes al programa de orientación profesional integrado en el Servicio de Empleo de la Consejería de Empleo, pues son ellos y ellas quienes deberán trabajar conjuntamente con la persona usuaria.

- b) En último término serán las **personas desempleadas en general**, las grandes beneficiadas de este proceso de trabajo conjunto con el personal de orientación, y de este proyecto en general. Más específicamente, serán beneficiarias las personas demandantes de empleo inscritas como tales en el Servicio de Empleo, sin perjuicio de las prioridades que puedan establecerse en el marco de la Estrategia Europea por el Empleo respecto de determinados colectivos, siendo objeto de atención preferente los siguientes:
- ❑ Jóvenes menores de treinta años.
  - ❑ Mujeres.
  - ❑ Personas desempleadas de muy larga duración.
  - ❑ Demandantes de empleo mayores de cuarenta y cinco años.
  - ❑ Personas con capacidades diferentes.
  - ❑ Minorías étnicas.
  - ❑ Inmigrantes con dificultades de acceso al mercado de trabajo.
  - ❑ Demandantes de empleo en riesgo de exclusión.

#### 4. RECURSOS UTILIZADOS (HUMANOS, MATERIALES, ETC.).

##### RECURSOS HUMANOS

Los Recursos Humanos implicados para llevar a cabo el proceso de promoción de la formación permanente en el marco de los Itinerarios Personalizados de Inserción son:

- ❑ Por un lado, el personal técnico de las Unidades Centrales de Referencia, encargado de la elaboración y actualización del manual y de la formación a todos los profesionales de la Red.
- ❑ Por otro lado, la totalidad de profesionales de la orientación pertenecientes a la Red, quienes deberán trabajar directamente con las personas usuarias del servicio, al objeto de optimizar su proceso de mejora y garantizar por tanto su empleabilidad.

##### RECURSOS MATERIALES

Para llevar a cabo las acciones previstas en el proyecto se contó con los recursos propios de la Red de Orientación del Servicio de Empleo:

- ❑ Equipo informático para la elaboración del manual, con programas de edición, captura de imágenes e Internet.
- ❑ Material impreso del Manual de Actualización de los Sistemas de Formación.
- ❑ Aulas del Servicio de Empleo para la formación del personal orientador, distribuidas por toda la provincia.
- ❑ Despachos y salas polivalentes de las unidades de orientación pertenecientes a la Red, donde los y las profesionales realizan los procesos de orientación individual y colectiva.

Además, se utilizan las Nuevas Tecnologías de la Información, para poner a disposición de cualquier profesional de la orientación y del público en general, los materiales elaborados y actualizados, a través de almacenamiento web y su enlace en formato

digital.

## 5. METODOLOGÍA.

Como comentamos al inicio de este proyecto, las Unidades Centrales de Referencia para la Orientación Profesional son instrumentos de coordinación de la Red que han consolidado una **metodología basada en el trabajo en equipo y planificado de todos los profesionales de la orientación** que permite la homogeneización de los servicios prestados y la transmisión de unas líneas comunes de trabajo.

Desde estas Unidades Centrales de Referencia, se pretende facilitar la labor orientadora de profesionales de la Red de Orientación, ofreciéndoles materiales y herramientas útiles, además de la formación interna e información puntual que les permita mantenerse al día en un mercado laboral y educativo muy renovados. Por tanto, **esta metodología de trabajo compartido se basa en la asistencia técnica, la formación y la evaluación del personal orientador.**

Se trata de una metodología abierta y participativa, en la cual gracias a las Nuevas Tecnologías de la Información, los y las profesionales de la Orientación pueden realizar aportaciones, que serán evaluadas por el personal asesor de las Unidades Centrales de Referencia, atendiendo a los **procesos de mejora continuos** dentro de sus principales funciones de cara a la profesionalización de los Servicios de Empleo:

- ❑ Formación Inicial y Continua
- ❑ Asesoramiento Técnico a Profesionales
- ❑ Evaluación del Desempeño de los Profesionales

## 6. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD.

De acuerdo a estas premisas metodológicas básicas, este proyecto se ha desarrollado (y continúa desarrollándose) a lo largo de **4 fases**:

- 1. Elaboración del Manual.**
- 2. Formación de Profesionales de la Red de las Unidades de Orientación.**
- 3. Intervención con Demandantes de Empleo.**
- 4. Asistencia Técnica a Profesionales de la Red.**

### 1. Elaboración del manual.

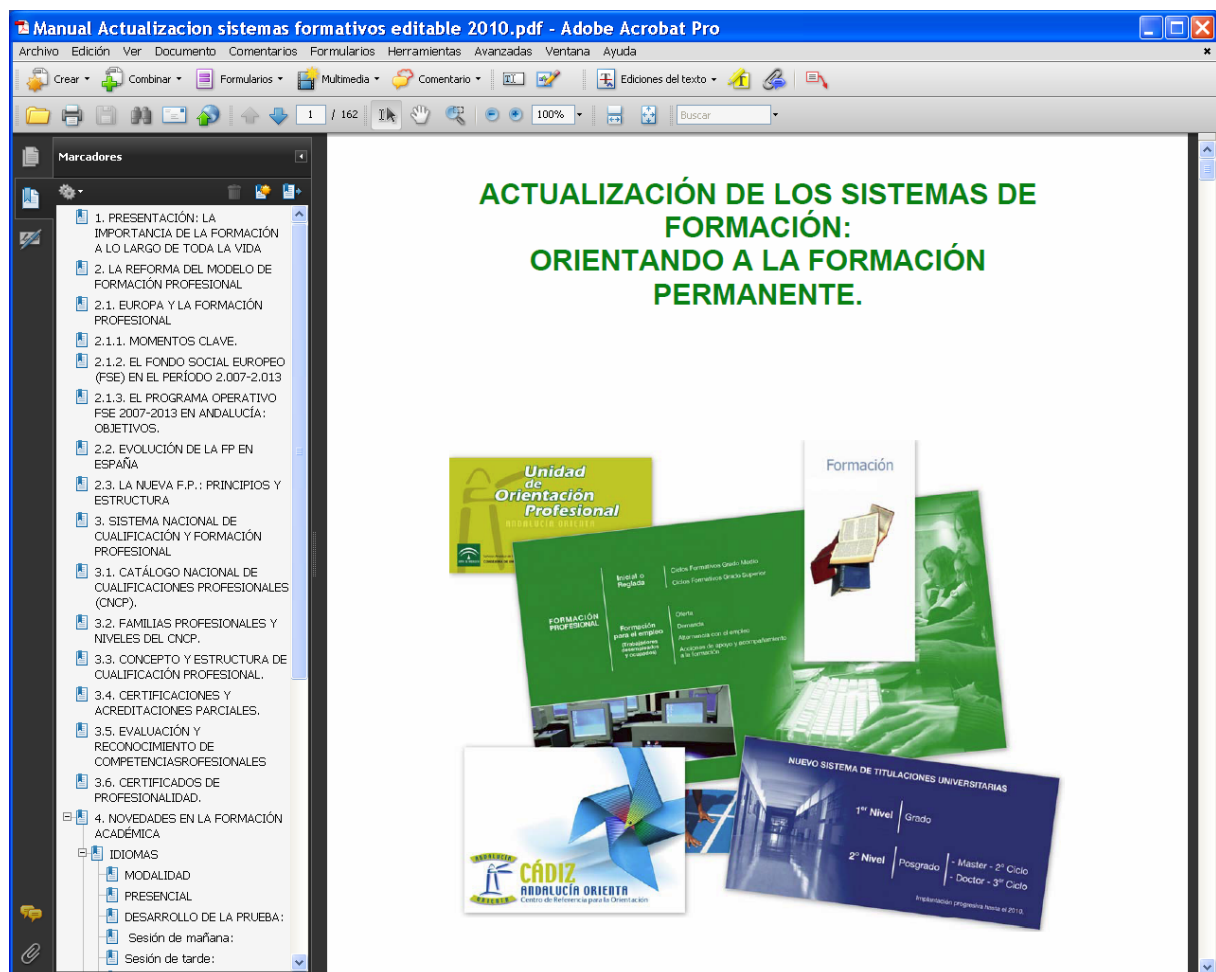
La idea de elaborar un manual que recogiera toda la oferta en materia de formación surgió de una necesidad detectada en la práctica orientadora: cada vez que una persona demandante de empleo solicitaba información sobre un determinado estudio o cualificación, además de explicar las diferentes modalidades y vías de aprendizaje conducentes a ese objetivo personal, se hacía necesario realizar una búsqueda de información sobre la oferta disponible en el territorio, sus requisitos de acceso, plazos de inscripción y cualquier otro tipo de información cualitativa (por ejemplo el nivel de exigencia y esfuerzo requeridos) para ajustarlos al proceso de toma de decisiones que permite planificar los Itinerarios de Inserción.

Para informar adecuadamente, se hacía necesario visitar las webs de instituciones implicadas, revisar bibliografía, normativa oficial o incluso realizar contactos telefónicos con personas de referencia.

Poco a poco, y día a día, se fue recopilando y seleccionando información, elaborando resúmenes y cuadros de las diferentes modalidades de formación para agilizar las intervenciones con demandantes de empleo. Estos documentos sueltos fueron creciendo merced a los cambios normativos que se iban produciendo (*nueva estructura y titulaciones en la universidad, nueva Formación Profesional para el Empleo, nuevas posibilidades de acceso a estudios académicos, adaptación de los módulos formativos al Sistema Nacional de Cualificaciones, aparición de procesos de Acreditación de Competencias, Certificados de Profesionalidad, etc.*), hasta que el volumen fue tal que mereció la consideración de reunirlos en un solo documento, que bien organizado e indexado permitiese su consulta de forma ágil y rápida.

El resultado de este proceso de elaboración continuo ha sido la edición de un manual que se ha denominado "**Actualización de los Sistemas de Formación: Materiales para la Orientación**". Se distribuye en formato papel a las personas que participan en las acciones formativas pero también está disponible en formato digital en diferentes medios y blogs.

Este manual posee un carácter eminentemente **flexible**, gracias a dos características esenciales: por un lado, es revisado continuamente para introducir cualquier cambio que se produce en el ámbito de la formación y, por otro, aporta información que guía al personal orientador para seguir profundizando sobre cada tema.



INDICE DE CONTENIDOS:

**1. Presentación: La importancia de la formación a lo largo de toda la vida**

**2. La reforma del modelo de Formación Profesional**

- 2.1. Europa y la Formación Profesional
  - 2.1.1. Momentos claves
  - 2.1.2. El Fondo Social Europeo (FSE) en el periodo 2007 - 2013
  - 2.1.3. El Programa Operativo FSE 2007 - 2013 en Andalucía. Objetivos
- 2.2. Evolución de la FP en España.
- 2.3. La nueva FP: principios y estructura.

**3. Sistema Nacional de Cualificación y Formación Profesional**

- 3.1. Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)
- 3.2. Familias Profesionales y niveles de CNCP
- 3.3. Concepto y estructura de Cualificación Profesional
- 3.4. Certificaciones y Acreditaciones Parciales
- 3.5. Evaluación y Reconocimiento de Competencias Profesionales
- 3.6. Certificados de Profesionalidad

**4. Novedades en la formación académica**

**4.1. Educación Permanente para Personas Adultas**

- 4.1.1. Educación Formal.
- 4.1.2. Planes no formales impartidos por CEPER y SEPER.
- 4.1.3. La Educación Semipresencial.
- 4.1.4. Equivalencias de títulos.

**4.2. Oferta Formativa on Line**

- 4.2.1. Educación Secundaria (ESPAD)
- 4.2.2. Bachillerato para Personas Adultas a Distancia
- 4.2.3. Formación Profesional a Distancia

**4.3. Pruebas Libres de Módulos Profesionales Conducentes a Títulos de Técnico y Técnico Superior**

**4.4. Prueba de acceso a Ciclos Formativos**

**4.5. Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)**

**4.6. La Universidad Adaptada al EEES.**

- 4.6.1. Conceptos Básicos
- 4.6.2. Estructura de las Enseñanzas Universitarias
- 4.6.3. Accesos a la Universidad por Criterios de Edad y Experiencia Laboral o Profesional
- 4.6.4. Aula Universitaria de Mayores de la UCA

**5. Subsistema de Formación Profesional para el Empleo**

- 5.1. Formación de demanda
  - 5.1.1. Acciones formativas de las empresas
  - 5.1.2. Los Permisos Individuales de Formación (PIF)
- 5.2. Formación de oferta
- 5.3. Formación en alternancia con el empleo

**6. Otros**

- 6.1. Programas de Fomento de la Empleabilidad.
- 6.2. Aula Mentor.

**7. Bibliografía**

## **ANEXOS:**

- ANEXO I. Equivalencias de títulos de Secundaria y Bachillerato.
- ANEXO II. Solicitudes de equivalencia de estudios.
- ANEXO II. Oferta Pruebas Libres: Convocatoria 2011.
- ANEXO III. Ejemplo de convalidaciones módulos: Técnico en Cocina y Gastronomía.
- ANEXO IV. Especialidades FPE conducentes a Certificados de Profesionalidad.
- ANEXO V. Especialidades de FPE ofertadas en las Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.
- ANEXO VI. Oferta de Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior de la provincia de Cádiz 2010-2011.
- ANEXO VII. Guía breve de recursos formativos.

Actualmente se está a la espera de su publicación por parte del Servicio Público de Empleo en un formato de anillas, lo que permitirá la adición o eliminación de contenidos según las necesidades del momento y del territorio que atiende cada profesional orientador.

## **2. Formación de Profesionales de la Red de las Unidades de Orientación.**

Una vez elaborado el manual se procedió a llevar a cabo una serie de acciones formativas de 10 horas de duración a los profesionales de la Red del Servicio de Empleo, en las que también participaron algunas **personas externas expertas en formación y orientación** (profesores de universidad, técnicos de formación del Servicio de Empleo y de otros programas de intermediación y orientación).

Hasta la fecha **se han desarrollado 6 cursos de formación que han permitido dar a conocer a 78 profesionales los cambios producidos en estas materias en la provincia pionera en que se ha realizado este procedimiento.** Y se espera poder superar paulatinamente esta cifra y formar a otros tantos para que la información revierta en la población de manera extensiva.

Posteriormente, se debe valorar la posibilidad de ofrecer estos recursos a otras administraciones e instituciones, haciendo hincapié en las **ventajas de ofrecer formación mixta para profesionales de la orientación laboral y educativa**, ya que cada profesional aporta una perspectiva desde su ámbito de actuación y según las necesidades de quienes atienden. Además, los contenidos del curso y del manual conciernen a ambos ámbitos por igual y los límites entre los dos sistemas se han difuminado para permitir que la población activa mejore su cualificación de manera permanente a lo largo de su vida profesional.

## **3. Intervención con Demandantes de Empleo.**

El fin último que persigue este proyecto es fomentar el interés de la población activa por la formación a lo largo de toda la vida para mejorar sus posibilidades de conseguir o mantener el empleo. Y esto es así independientemente del perfil y las necesidades de las personas demandantes: no importa si carecen de cualificación o si poseen una titulación superior, ambos precisan reciclaje y adaptación continuos al mercado laboral.

Hoy día, la oferta y las posibilidades de formación y cualificación es extensa, variada e incluso podríamos decir que compleja. Por este motivo, **la intervención que realizan los y las profesionales de la orientación se ha convertido en eje central y**



## **transversal de todas las políticas y acciones desarrolladas en el ámbito laboral y educativo.**

Dentro de la Red de orientación del Servicio de Empleo, los procesos de orientación laboral se desarrollan dentro de los denominados Itinerarios Personalizados de Inserción. Actualmente, las unidades de orientación se encuentran con una alta tasa de demandantes del servicio y la competencia por conseguir un puesto de trabajo es elevada. Por eso, es necesario hacer comprender a la población que se ha producido un cambio del modelo productivo y sensibilizar hacia el aprendizaje permanente, esto supone un objetivo transversal en todo Itinerario que permitirá establecer procesos de mejora continua de las personas. Para el personal orientador, todo esto constituye un esfuerzo adicional, de actualización de conocimiento y recursos continuos, que es facilitado con el Manual de Actualización, la acción formativa y la asistencia técnica por parte de las Unidades Centrales de Referencia de la Red.

### **4. Asistencia Técnica al Personal Orientador de la Red.**

La asistencia técnica a profesionales de la Red de unidades de orientación laboral del Servicio de Empleo es otra de las funciones de las Unidades Centrales de Referencia.

Este sistema pretende la mejora continua en el desempeño profesional de los profesionales que configuran la Red de Orientación, a través de un proceso de desarrollo basado en el perfil de competencias establecido desde el Servicio de Empleo. Se lleva a cabo a través de la evaluación del desempeño (cada 6 meses: 2 veces al año por cada profesional) y de manera continua, a demanda del personal técnico en orientación, con algunas de las siguientes temáticas:

- ❑ Coordinación general, seguimiento y evaluación de los programas
- ❑ Asesoramiento técnico sobre procedimientos y técnicas de orientación
- ❑ Desarrollo de reuniones de coordinación y grupos de mejora
- ❑ Elaboración de informes y mecanización de datos de los programas.
- ❑ Revisión y actualización de pautas y procedimientos para el desarrollo de programas
- ❑ Análisis de los informes cuantitativos de cumplimiento de objetivos establecidos.
- ❑ Planificación, seguimiento y elaboración de informes periódicos de resultados con las personas usuarias de los programas de orientación.
- ❑ Coordinación de grupos de mejora.
- ❑ Detección y extrapolación de Buenas Prácticas en Orientación.
- ❑ Otros temas de interés.

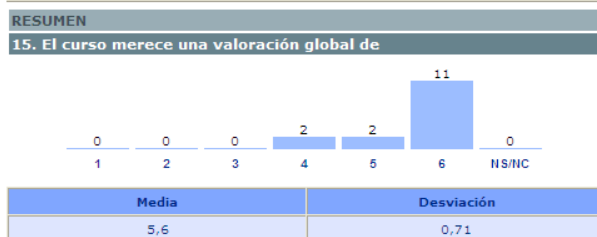
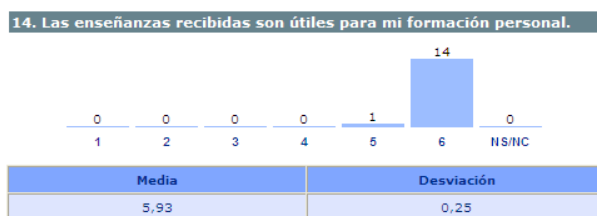
Si bien el personal de la Red ha recibido una formación puntual y el Manual, el contenido tratado es tan extenso y la casuística con los demandantes de empleo tan elevada, que se mantiene de forma continua un **canal de comunicación** con las Unidades Centrales de Referencia, para aclarar o profundizar en aspectos concretos que los orientadores se van encontrando en su diaria labor de atención.

## 7. EVALUACIÓN.

La realidad del ámbito educativo y laboral nos muestran que se ha producido en los últimos años un **incremento de la demanda de la formación a todos los niveles**: se han multiplicado por un lado las solicitudes de acceso a ciclos formativos presenciales y on line, a pruebas de acceso y pruebas libres conducentes a títulos de FP, de acceso a la Universidad, a Formación Permanente y por otro, a la FPE, a los Certificados de Profesionalidad y a los Procesos de Acreditación de Competencias.

Aunque el interés creciente por la formación permanente a lo largo de toda la vida es palpable, resulta difícil evaluar en qué grado **promover la formación permanente de demandantes de empleo desde los Itinerarios de Inserción** ha podido contribuir, ya que este hecho se ve influido por multitud de factores externos de carácter social.

Aun así, sí podemos valorar los objetivos específicos que nos propusimos, para los que se ha realizado una evaluación cuantitativa y cualitativa en la que han participado las 78 personas asistentes a las acciones formativas, siendo los resultados obtenidos ampliamente satisfactorios: la totalidad de profesionales de la orientación respondieron a un cuestionario de 17 preguntas, **destacando la valoración que hacen sobre la "utilidad para la formación profesional"** en la que la media prácticamente alcanza una puntuación de 6 sobre 6, como podemos ver en la imagen:



A continuación mostramos algunos ejemplos de la valoración que hacen estos profesionales y que sirven de muestra

*"He sacado varias cosas en claro que me han venido muy bien de cara a la atención con los usuarios que vienen a nuestro servicio de orientación"*

*"Facilita el conocimiento y actualización de contenidos necesarios como orientador"*

*"Como profesionales de la orientación laboral, y como agentes del Servicio de Empleo, tenemos como tarea fundamental **sensibilizar** a la población activa andaluza sobre la **importancia de la formación permanente a lo largo de toda la vida**. Esto nos va a permitir lograr una comunidad competitiva y creadora de riqueza y empleo".*

*"Me parece muy útil para nuestro trabajo como orientadora. Es una información para los usuarios muy buena"*

*"Ha sido muy positivo para mi actualización en todos los sentidos."*

*"Muy interesante, ameno y enriquecedor"*

*"Personal y profesionalmente me ha facilitado mucha información y formación acerca de los cambios que se están dando. Por fin alguien se atreve a hablar directamente sobre los cambios en la formación."*

## 8. CONCLUSIONES.

Respondiendo al proceso de transformación de los sistemas formativos y a la necesidad de mejorar los niveles de cualificación de la población para que nuestra sociedad compita en un mercado globalizado, las Unidades Centrales de Referencia han venido realizando a lo largo de tres años un **trabajo de documentación, orientación, asesoramiento y formación** que queda condensado en la elaboración de este Manual y en la realización de acciones formativas a profesionales de la Red de unidades de orientación del Servicio de Empleo.

La posibilidad de acceder a la universidad sin requisitos académicos, para personas mayores de 40 años con experiencia, o las nuevas equivalencias a los títulos de Secundaria y Bachillerato, son ejemplos de nuevas vías que permiten a las personas que buscan empleo acceder a objetivos profesionales a los que antes no podían aspirar.

Las acciones contenidas en este proyecto ofrecen a profesionales de la orientación una herramienta útil para la intervención directa con demandantes de empleo y les ayudan a mostrar los nuevos caminos que se abren para mejorar su empleabilidad dentro de los Itinerarios Personalizados de Inserción de las personas que atienden.

Poder reunir en un solo material tanta información dispersa y novedosa de las diferentes administraciones implicadas pero con el denominador común de los Sistemas de Cualificaciones y FP es continuamente valorado por profesionales de la orientación laboral. La generalización de este tipo de acciones a profesionales de todos los programas de empleo y formación, sean del ámbito académico o laboral, sin duda ayudarán a transformar la sociedad y, sobre todo, a mejorar las posibilidades de inserción de las personas en desempleo a las que atendemos.

Autor: Antonio Vázquez Vicente  
29 de junio 2011