



# ORIENTACIÓN PERMANENTE PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

## El Cedefop ha revisado las políticas y prácticas recientes para mejorar la educación, la formación y los resultados del mercado laboral para todos

Se estima que en la Unión Europea viven 87 millones de personas con discapacidad <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>. Los numerosos obstáculos a los que se enfrentan a diario en un mundo que carece de servicios inclusivos y diseñados de manera accesible incluyen un acceso limitado a la educación y la formación, el apoyo profesional y los puestos de trabajo adaptados a sus intereses y capacidades. En todos los Estados miembros de la UE, en 2021, la brecha de empleo [entre las personas con discapacidad y las que no la tenían era de 23 puntos porcentuales](#). Pocas personas con discapacidad completan una titulación terciaria. Las personas que se matriculan en la educación y formación profesionales (EFP) se remiten a menudo a instituciones con necesidades específicas. Su participación en el aprendizaje de adultos está por debajo de la media, mientras que su tasa de abandono temprano o resultados educativos deficientes está por encima.

## Evolución reciente de las políticas europeas

Esta es la razón por la que la UE ha reforzado su atención a la educación y la formación inclusivas y al acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad. Junto con el [plan de acción del pilar europeo de derechos sociales](#), la Comisión Europea adoptó en marzo de 2021 la [Estrategia de la UE para los derechos de las personas con discapacidad 2021-30](#). En él se detallan los ámbitos de acción prioritarios que incluyen el refuerzo de los servicios que ayudan a las personas con discapacidad a encontrar y mantener puestos de trabajo. Esto incluye la apertura de más

(vías de acceso al empleo, el diseño de lugares de trabajo adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad ([reasonable accommodation](#)) y el desarrollo de capacidades de gestión de la carrera profesional desde una edad temprana. El Consejo, con sus [Conclusiones de 2022 sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral](#), ha invitado a la Comisión y a los Estados miembros de la UE a adoptar nuevas medidas en esta dirección <sup>(3)</sup>.

## Lo que está sucediendo sobre el terreno

Para acompañar este proceso político renovado, el Cedefop, junto con sus socios de [CareersNet](#) en los Estados miembros de la UE y fuera de ella, ha recopilado ejemplos de políticas y prácticas de orientación permanente que apoyan los derechos y las oportunidades de las personas con discapacidad. Se presentan en el [Inventario en línea de sistemas y prácticas de orientación permanente del Cedefop](#), que supervisa los avances en ámbitos políticos clave y ofrece información sobre diferentes enfoques a los responsables políticos, los profesionales y los investigadores <sup>(4)</sup>.

En esta nota informativa se exponen algunas de estas iniciativas en los Estados miembros de la UE y fuera de ella, y se presentan sugerencias políticas para la adopción de nuevas medidas <sup>(5)</sup>. La orientación profesional para las personas con discapacidad

<sup>(1)</sup> Tal como se cita en la [Estrategia Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2023](#), a partir de datos de fuentes de Eurostat, entre otras. EU SILC (Estadísticas sobre la renta y las condiciones de vida) y LFS (encuesta de población activa) 2020.

<sup>(2)</sup> De las personas con discapacidad de 16 años o más, [el 24,7 % tiene limitaciones en sus actividades, el 17,7 % tiene limitaciones moderadas y el 7 % graves](#).

<sup>(3)</sup> Los proyectos en el ámbito de la inclusión social y el acceso a servicios como el apoyo profesional son financiados por el [Fondo Social Europeo Plus \(FSE+\)](#). Entre los proyectos que muestran buenas prácticas en materia de orientación profesional se incluyen el [Proyecto de Transición Juvenil \(SI\)](#), que apoya la transición al mercado laboral de los jóvenes con discapacidad, y el centro [De Groeneweg \(BE\)](#) para la orientación en materia de autismo. El presupuesto del FSE+ asciende a casi 99 300 millones de euros para el período 2021-27.

<sup>(4)</sup> Se complementa con [la herramienta de transferibilidad del Cedefop](#) que apoya la toma de decisiones sobre el terreno.

<sup>(5)</sup> Fue revisado por la [Plataforma sobre Discapacidad](#) y su [grupo de expertos](#).

ha evolucionado en los últimos años para vincularse a una gama cada vez más amplia de medidas de apoyo profesional: evaluación y desarrollo de capacidades, orientación laboral, fomento de la confianza, planificación profesional, adaptación razonable de los lugares de trabajo y «empleo apoyado» <sup>(6)</sup>. Todos ellos tienen como objetivo permitir que las personas con necesidades específicas participen en las oportunidades de aprendizaje y, en última instancia, en el mercado laboral abierto. El empleo protegido se considera, en la medida de lo posible, un paso transitorio en su camino hacia este objetivo. Los llamados enfoques de doble vía ofrecen servicios específicamente adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad junto con medidas de orientación más universal, inclusivas por diseño, en entornos generales.

## Orientación profesional accesible para todos

Además de los servicios de fácil acceso in situ para todos, la orientación y el apoyo profesionales se ofrecen en diferentes formatos virtuales. Cada vez más, los portales de acceso único prestan servicios a los clientes con discapacidad, así como a sus formadores, empleadores y profesionales. Los portales suelen incluir vídeos de autoayuda en lengua de signos nacional o con subtítulos en lenguaje llano. Algunos ofrecen recursos y herramientas digitales específicamente adaptados a los miembros de la familia que apoyan a las personas con discapacidad.

Para reforzar estos servicios virtuales inclusivos, la Comisión ha revisado recientemente su [Directiva sobre la accesibilidad de los sitios web](#) <sup>(7)</sup>. Los posibles riesgos de discriminación que pueden plantear los servicios profesionales de autoayuda y otras herramientas digitales se abordan en la [Ley europea de inteligencia artificial](#).

Algunas herramientas de orientación se desarrollan con o por personas con discapacidad, por ejemplo, en el marco de proyectos de la sociedad civil financiados por programas nacionales o europeos. Esto contribuye a generar confianza en la facilidad de uso y la pertinencia de las herramientas.

<sup>(6)</sup> Definido por la Comisión Europea como un programa que «ayuda a las personas con discapacidad u otros grupos desfavorecidos a obtener y mantener un empleo remunerado en el mercado laboral abierto. Las medidas de apoyo deben incluir la asistencia al empleado antes, durante y después de obtener un empleo, así como el apoyo al empleador. Para ello es fundamental la función de tutoría profesional».

<sup>(7)</sup> [Revisión resumida](#).

### Recuadro 1. Trayectorias profesionales en Austria y otros países

[CareersPaths Inclusive](#) es una plataforma en línea que ofrece a jóvenes con deficiencias auditivas pruebas de orientación profesional, tutoriales sobre cómo solicitar un empleo y vídeos informativos sobre el empleo grabados por personas con discapacidad auditiva que explican sus propias experiencias laborales en la lengua de signos nacional. El proyecto también desarrolla recursos didácticos adaptados a las necesidades de los alumnos con deficiencias auditivas y ofrece interpretación en lengua de signos para sus propios actos y los de otras organizaciones.

Para ampliar su alcance, el contenido de la plataforma se ha integrado en el [portal central de información profesional de las cámaras de comercio, industria y artesanía austriacas](#); utilizado por empleadores, solicitantes de empleo e instituciones públicas, que ofrece una amplia gama de oportunidades laborales.

[La Sociedad de Personas con Deficiencias Auditivas de Irlanda](#) ha desarrollado actividades similares, que van desde la promoción hasta la educación y la formación, la interpretación del lenguaje de signos y la sensibilización.

### Recuadro 2. Centro de perspectivas piaristas de Hungría

El [Piarist Outlook Center de Vac \(Hungría\)](#) ofrece orientación profesional, análisis de las capacidades y necesidades individuales, información sobre el mercado laboral y oportunidades de educación y formación para los jóvenes con discapacidad. Su enfoque centrado en el usuario se centra en el desarrollo de la comunidad. Situado en un monasterio de la Orden de los Escolapios o Piarista, el Centro también actúa como centro de investigación y documentación. Coopera con profesores, formadores, consultores profesionales y empleadores. Para maximizar el apoyo, el Centro abre sus sesiones de formación a los familiares de los beneficiarios. Sus locales son accesibles para sillas de ruedas, mientras que el transporte y las plazas de aparcamiento están disponibles.

### Recuadro 3. Servicios virtuales de consultoría EURES en Grecia

El Servicio Griego de Empleo (D.Y.P.A) ofrece asesoramiento profesional a desempleados vulnerables, empresas y personal especializado a través de su plataforma [MyOAEDlive](#). Los asesores EURES prestan asesoramiento en materia de movilidad laboral y asesoramiento empresarial en la plataforma, que también incluye vídeos, audiodescripciones e información codificada en colores. Los servicios para las personas con discapacidad están disponibles en la lengua griega de signos, y el tamaño del texto puede incrementarse hasta el 200 % sin desplazamiento.

## Desarrollo de las competencias de gestión de la carrera profesional

Los servicios de orientación profesional se centran en capacitar a las personas para que gestionen su aprendizaje y su carrera profesional y tomen decisiones significativas para su futuro. Para ofrecer una perspectiva a largo plazo también a las personas con discapacidad, la Estrategia de la UE prevé formación y servicios personalizados para preparar a las personas con discapacidad para el empleo o acompañarlas durante su trabajo. La creación de capacidades y la empleabilidad son fundamentales.

Estructuras como los clubes de trabajo ofrecen a sus miembros, incluidos aquellos con necesidades de alto nivel, oportunidades de formación y orientación, contactos con empleadores y ayuda con planes individuales, aplicaciones, etc. Son populares en un número considerable de países, incluidos Alemania y Grecia.

### Recuadro 4. VASTE: Un programa integral de inclusión en el mercado laboral de Malta

El Programa VASTE de Malta (evaluación profesional, formación y empleabilidad, finalizado en 2022) ofreció orientación a las personas con discapacidad, evaluaciones de sus capacidades personales, formación y exposición al trabajo en un entorno protegido, con el objetivo último de ayudarlas a acceder al mercado laboral abierto o a trabajar por cuenta propia. También se ofreció ayuda con las solicitudes de empleo y formación en habilidades sociales, profundización en la comprensión de los procesos de trabajo por parte de los clientes y asesoramiento en el puesto de trabajo.

### Recuadro 5. Una organización de Flandes que apoya a personas con problemas de salud mental

GTB (Gespecialiseerd Team Bemiddeling) es una organización en red con sede en Gante que ayuda a los usuarios de servicios de salud mental a encontrar trabajo, ya sea en el mercado laboral abierto o en un empleo protegido, en función de sus necesidades. Gracias a sus servicios de orientación, prestados por orientadores/tutores bien formados y basados en una cuidadosa selección y una metodología establecida, a su cooperación con los empleadores y a sus servicios integrales, GTB goza de una excelente reputación local y de la confianza de los empleadores. Esto también se debe a que, desde el diseño, presta apoyo tanto a sus clientes como a las empresas que los contrataron durante su proceso de integración laboral.

## Prestación de apoyo de alta calidad

El desarrollo de los sistemas de orientación profesional requiere un liderazgo estratégico. La cooperación de los agentes clave y la coordinación de las políticas y los servicios desempeñan un papel importante.

Es fundamental implicar a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan en el diseño de los servicios, las políticas y las prácticas que les afectan, ya que son ellos quienes mejor las conocen. Podrían desarrollarse perfiles de coordinador especializado en discapacidades y de otros miembros del personal de orientación profesional para contratar a personas con discapacidades.

Los empresarios, los proveedores de educación y formación y los profesionales de la orientación profesional necesitan un desarrollo continuo de sus capacidades, que les permita innovar y trabajar en pro de una prestación de servicios integrada y coordinada y del desarrollo de sistemas de orientación permanente.

A nivel del cliente, los servicios deben ser fácilmente accesibles y eficientes, por ejemplo, a través de ventanillas únicas.

### Recuadro 6. Agefiph: reunir a distintos agentes

Agefiph es una organización financiada por el Estado francés que apoya la integración en el mercado laboral y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad. Sus consejeros de empleo trabajan en 14 oficinas regionales en todo el país y cooperan con una amplia red de servicios públicos y empresas privadas. Agefiph ofrece a sus clientes diversos sistemas de asistencia financiera y los vincula a los servicios de orientación y a los empleadores potenciales, también a través de su plataforma de acceso único para las TIC. Las actividades se centran en:

- gestionar las contribuciones institucionales;
- la asignación de ayudas financieras;
- coordinar/moderar la red de socios;
- aumentar el impacto de las políticas públicas para sus clientes.

Agefiph también ayuda a los empleadores que desean adaptar su entorno de trabajo para dar cabida a las personas con discapacidad. Les proporciona asesoramiento jurídico cuando lo necesitan, por ejemplo con su iniciativa #activeurdeprogrès de apoyo a las empresas que quieren promover la diversidad y contratar a personas con discapacidad. La iniciativa está diseñada para reunir a todas las empresas, asociaciones e instituciones públicas y privadas que deseen adoptar una postura activa a la hora de hacer que el mercado laboral sea más inclusivo.

## Formación específica que capacite a los agentes clave

Ante la creciente incertidumbre en el mercado laboral y el impacto local de la evolución mundial, los profesionales de la carrera profesional necesitan herramientas avanzadas y una formación pertinente frecuente, lo que les permite reaccionar rápidamente a los cambios en los requisitos. Cualquier persona que trabaje con personas con discapacidad debe conocer la demanda de competencias locales, las barreras del mercado laboral y el panorama de servicios, las empresas que contratan a personas con discapacidad, la importancia de mejorar las capacidades profesionales para toda la vida, los métodos pertinentes basados en datos contrastados, las teorías profesionales y los marcos legislativos, incluidos los derechos de los clientes a apoyo financiero y no financiero, y las posibilidades de derivación a otros servicios. En función de las necesidades de los clientes, también pueden exigirse capacidades de comunicación, como las competencias lingüísticas (de signos), a los profesionales de la carrera profesional.

El Cedefop ha recopilado ejemplos de prácticas innovadoras recientes centradas en el refuerzo de las cualidades personales, las capacidades de comunicación y el conocimiento del mercado laboral de agentes clave, como los supervisores o mentores en el lugar de trabajo, que desempeñan un papel crucial en la integración de las personas con discapacidad en su entorno laboral.

### Recuadro 7. *Ik ben Harrie* en los Países Bajos

*Ik ben Harrie* («Soy Harry») es un módulo de formación de dos días de duración iniciado recientemente por *CNV Jongeren*, un grupo de reflexión y una asociación profesional, y *Inspiratie*, una empresa privada, ambas con sede en Utrecht, que apoya la participación de los jóvenes vulnerables en el mercado laboral. «Harrie» es la personificación del compañero o empleado ideal que ayuda a quienes tienen necesidades específicas en el lugar de trabajo. La formación está dirigida a los tutores de empresas y otros «Harries» encargados de integrar a los jóvenes con discapacidad en sus lugares de trabajo. La idea de la formación se basa en pruebas que demuestran que la participación activa en el lugar de trabajo de un empleado con una discapacidad profesional es más sólida y tiene más éxito cuando cuenta con el apoyo de una empresa Harrie. Esto ha dado lugar al desarrollo de esta formación práctica en la empresa, que incluye:

- un análisis de las competencias que se exigen a un Harrie (\*) y cómo se desarrollan en la práctica laboral;
- una introducción a una «caja de herramientas» práctica que deberán utilizar los colegas responsables de la integración de los recién llegados;

- técnicas de conversación e interacción.

(\*) «*Harrie*» significa: útil, alerta, realista, tranquila, instructiva, honesta.

## Cobertura universal y sistemas de doble vía

Numerosas actividades en los países europeos tienen por objeto desarrollar sistemas globales de orientación a lo largo de toda la vida. Para los sistemas que ofrecen cobertura universal para todos, un énfasis general en el cambio sistémico puede ayudar a construir una orientación sostenible que sea independiente de los cambios gubernamentales o de las soluciones ad hoc.

Los sistemas de doble vía <sup>(8)</sup>, que ofrecen orientación profesional específica a las personas con discapacidad al tiempo que apoyan su acceso en igualdad de condiciones al mercado laboral abierto y a los servicios generales de orientación, pueden ser los mejores para responder a las muy diversas necesidades de las personas con discapacidad, incluso individualmente, en los distintos momentos de su carrera. Los enfoques variarán en función de los recursos, los paisajes de los servicios y el contexto, pero se requiere una estrategia en todo el sistema.

La política de orientación profesional también debe abordar la discriminación en el sentido más amplio, ya que las identidades sociales de las personas se basan en múltiples características que, además de la discapacidad, pueden incluir la etnia, la edad, el origen migratorio o el género (interseccionalidad discriminatoria) <sup>(9)</sup>.

### Recuadro 8. Estrategia de inclusión universal de Suecia

El *Servicio de Empleo sueco* ha adoptado un enfoque de diseño universal que apoya a todos los demandantes de empleo de 18 a 65, con o sin necesidades especiales: les ayuda a prepararse para el trabajo, a solicitar empleo y a obtener apoyo mientras trabajan, en función de sus necesidades individuales. Abordar la orientación profesional a través de capacidades de gestión profesional, por ejemplo, la sensibilización sobre las barreras, se considera una forma de capacitar

<sup>(8)</sup> «Un enfoque de doble vía requiere la integración sistemática de la discapacidad en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de todas las políticas, estrategias y acciones programáticas y operativas, así como iniciativas específicas para apoyar el empoderamiento de las personas con discapacidad» (OMS, 2021).

<sup>(9)</sup> La interseccionalidad es un concepto analítico mencionado en la Estrategia de la UE (véase la nota a pie de página n.º 1) que designa la combinación de múltiples factores de discriminación interseccionales (véase también *la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, comentario general n.º 8, 2022*).

a las personas para que gestionen la discriminación basada en la funcionalidad, el género, el contexto social o cultural, y para hacer frente a las decisiones y los retos relacionados con sus itinerarios de trabajo.

El sitio web del Servicio de Empleo ofrece recursos específicos de autoayuda, con instrucciones y vídeos en sueco sencillo; también incluye textos en diferentes lenguas. Entre los recursos específicos se incluyen vídeos en los que se informa a las personas con discapacidad de las principales dificultades que pueden obstaculizar su plena participación en la vida laboral, y del apoyo de que disponen.

### Recuadro 9. Coordinadores de la capacidad laboral en Finlandia

Finlandia ha intensificado su apoyo al empleo inclusivo con la función innovadora de «coordinadores de la capacidad de trabajo», especialistas de alto nivel de diversos ámbitos de especialización, como la salud laboral, la gestión de recursos humanos, la educación, la EFP o la orientación profesional. Su formación se centra en el sistema de servicios de empleo y capacidad laboral, el reconocimiento y la mitigación de los riesgos y retos de la capacidad laboral, el conocimiento de herramientas y técnicas de orientación y la concienciación sobre las complejidades de trabajar como parte de una red de cooperación. Es impartido en línea por la [Open University of Applied Sciences \(Universidad Abierta de Ciencias Aplicadas\)](#). Los coordinadores de capacidades laborales trabajan en [las oficinas de empleo y desarrollo económico \(ET\)](#) y ayudan a los solicitantes de empleo con capacidades laborales parciales a encontrar empleadores que deseen contratarlos.

- Los solicitantes de empleo con discapacidad pueden obtener, junto con las asignaciones, servicios como orientación y apoyo profesional, rehabilitación, educación y formación, orientación laboral, ayuda con las solicitudes, apoyo jurídico, un trabajo o un intento de formación.
- A los empresarios se les ofrece un plan «[employ with competence](#)» (información sobre la contratación de personas con capacidad laboral parcial o sobre la afiliación a EURES), ayuda a la contratación de trabajadores con discapacidad y subvenciones salariales al contratar a un empleado de este tipo.

El Estado finlandés también ha creado la empresa intermediaria del mercado laboral [Työkanava Ltd](#), que emplea a las personas con discapacidad que se enfrentan a las mayores barreras del mercado laboral y necesitan un alto nivel de apoyo. Työkanava, una iniciativa única en el país, vende bienes y servicios producidos por sus empleados a sus clientes. Además de un puesto de trabajo, proporciona apoyo al desarrollo profesional y formación a sus trabajadores. Su objetivo es ayudar de esta manera a mejorar sus capacidades para prepararlas para la contratación en el mercado de trabajo abierto. Son los coordinadores de la capacidad

de trabajo de las oficinas de establecimiento de tejidos los que proponen a las personas para un puesto de trabajo con Työkanava.

## Lecciones aprendidas y formas de avanzar

A pesar de las numerosas iniciativas que han adoptado los países, persiste la brecha en el empleo y en la educación y la formación para las personas con discapacidad y los avances en las estrategias europeas han sido escasos. La inversión en el desarrollo profesional y el apoyo a la orientación se ha concebido para colmar esta brecha y permitir un acceso significativo a la planificación profesional y a los itinerarios de aprendizaje para todos. De los últimos acontecimientos pueden extraerse algunas sugerencias iniciales para la acción futura.

Debe fomentarse y promoverse de forma más sistemática el intercambio, la ampliación y la integración de las políticas y prácticas que han tenido éxito en las distintas regiones y países. Las asociaciones deben estar bien coordinadas y en consonancia con los requisitos de los clientes y proporcionar medidas integradas para atender necesidades complejas, con el fin de salvaguardar los derechos de los clientes.

Debe prestarse atención a la integración de las políticas de diversidad con un concepto claro de discapacidad entre los proveedores de orientación y las organizaciones asociadas. Hay que garantizar la accesibilidad de los servicios físicos y virtuales. Esto incluye medios de comunicación inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad, incluidas las personas con discapacidad visual o auditiva, y los usuarios de servicios de salud mental <sup>(10)</sup>.

La investigación y la práctica han demostrado que el desarrollo de las capacidades de gestión de la carrera profesional en relación con las competencias clave debe comenzar en una etapa temprana de la vida. Estas competencias contribuyen a la construcción de la identidad profesional, arrojan luz sobre los estereotipos y contrarrestan las ideas erróneas sobre las profesiones que a menudo limitan las opciones profesionales. El fomento de la autoconcienciación y la confianza, la adaptabilidad y la toma de decisiones significativas sirve de puente a las experiencias profesionales y la empleabilidad de los adultos, en particular cuando es probable que surjan obstáculos complejos. Esto se aplica a todas las personas.

Para apoyar el desarrollo de la política de orientación profesional, es necesario seguir trabajando a escala de la UE y entre países.

<sup>(10)</sup> [Directiva \(UE\) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios.](#)

- **Reforzar el conocimiento y la información:** a pesar de la mejora de la coherencia del aprovisionamiento nacional de datos de Eurostat, es necesario recopilar más pruebas para identificar y abordar las lagunas en los conocimientos y la investigación transnacionales sobre el aprendizaje y las carreras profesionales en el mercado laboral de las personas con discapacidad. La recogida de datos es fundamental para mejorar los servicios, para la comparabilidad y para el intercambio de conocimientos y buenas prácticas en toda la UE.
- **Establecer una terminología común en toda la UE:** la falta de un vocabulario común y unificado en Europa perjudica la investigación, el seguimiento, la adopción y la comparabilidad de las buenas prácticas y, por tanto, su transferibilidad e integración. Ha llegado el momento de desarrollar una terminología común para facilitar la investigación transnacional, la recopilación de pruebas, el desarrollo de políticas y el intercambio de conocimientos.

En el ámbito nacional se aplican indicaciones adicionales.

- **Promover la investigación sobre el papel de la discriminación basada en la discapacidad** y la interseccionalidad en los lugares de trabajo, la educación y la formación, y los servicios de apoyo. Un mejor conocimiento de los mecanismos de discriminación puede contribuir a reforzar el papel preventivo y habilitador de la orientación profesional y a facilitar la participación de las personas con incapacidades en la EFP general y en el aprendizaje de adultos. Puede ayudar a aumentar la concienciación informada.
- **Mejora de los enfoques centrados en el usuario, la retroalimentación y el seguimiento y la evaluación continuos.** La revisión de las políticas y prácticas de los países de la UE realizada por el Cedefop sugiere que la perspectiva del usuario/cliente no siempre se tiene en cuenta en el diseño y la aplicación de las medidas. Podría hacerse más para desarrollar enfoques de seguimiento y evaluación que tengan en cuenta los objetivos de los clientes y las etapas de la orientación profesional (aumento de la autosensibilización, la autoeficacia, el control profesional y la autonomía; obtención de información sobre la carrera profesional), así como su progreso profesional. Los circuitos de retroalimentación deben funcionar con un seguimiento y una evaluación mejorados, que incluyan la participación de los profesionales de la carrera y los profesionales cercanos, así como de los usuarios de los servicios cuando proceda.

Estas conclusiones e indicaciones políticas rel-

ativas al desarrollo de sistemas sostenibles de orientación a lo largo de toda la vida se basan en una primera exploración de las pruebas recopiladas. Hay indicios de que la política y la práctica nacionales en materia de orientación profesional están cambiando en paralelo con el refuerzo de la política y los marcos de seguimiento de la UE, incluida la recopilación de datos, las políticas que rigen la accesibilidad y el uso de la inteligencia artificial. [El inventario del Cedefop](#) se está actualizando actualmente con ejemplos de prácticas en países que reflejan las tendencias más recientes de la orientación permanente.



**CEDEFOP**

Centro Europeo para el Desarrollo  
de la Formación Profesional

**Briefing note** – 9186 ES

Cat. No: TI-BB-23-004-ES-N

ISBN 978-92-896-3514-1, doi:10.2801/31128

Copyright © Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación

Profesional (Cedefop), 2023. Creative Commons Attribution 4.0 International.

Las notas informativas se publican en alemán, español, francés, griego, inglés, italiano, polaco y portugués, y en la lengua del país que ocupe la Presidencia de la UE. Si desea recibir las regularmente, inscribese en

[www.cedefop.europa.eu/es/user/register](http://www.cedefop.europa.eu/es/user/register)

Encontrará otras notas informativas y publicaciones del Cedefop en la dirección de Internet: [www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx](http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx)

Europe 123, Salónica (Pylea), GRECIA

Dirección postal: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Correo electrónico: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)