Opositando

Tema 6: La orientación profesional y los programas de transición a la vida activa. Distintos modelos. Desarrollo detallado de uno de ellos.

3 de mayo de 2026

Síguenos en Instagram y entérate de nuestras últimas actualizaciones:

opositando.shop

Índice

1. Introducción 1
2. La orientación profesional: concepto, objetivos y fundamentos teóricos 1
   - 2.1 Definición y características de la orientación profesional 1
   - 2.2 Objetivos y funciones de la orientación profesional 3
   - 2.3 Fundamentación teórica y evolución histórica 4
3. Los programas de transición a la vida activa 5
   - 3.1 Concepto y finalidad de los programas de transición 5
   - 3.2 Tipología y características de los programas de transición 5
   - 3.3 Elementos clave en el diseño de estos programas 6
4. Modelos de orientación profesional y de transición a la vida activa 7
   - 4.1 Modelos teóricos de orientación profesional 7
   - 4.2 Modelos de transición a la vida activa 9
5. Desarrollo detallado del modelo de orientación centrado en competencias 10
   - 5.1 Justificación y marcos normativos 10
   - 5.2 Estructura y fases del modelo 10
   - 5.3 Metodología y recursos utilizados 12
   - 5.4 Ejemplificación integrada 13
6. Implicaciones didácticas en el contexto educativo 13
7. Conclusión 15
8. Bibliografía 17

1. Introducción

La orientación profesional y los programas de transición a la vida activa constituyen elementos clave en la formación integral del alumnado de Formación Profesional, desempeñando un papel esencial en la construcción del proyecto personal, laboral y social del individuo. En el contexto actual, donde los cambios tecnológicos, económicos y sociales condicionan de manera significativa el mercado de trabajo y los itinerarios formativos, la orientación profesional se convierte en una herramienta indispensable para acompañar al alumnado en la toma de decisiones fundamentadas, así como en el desarrollo de competencias necesarias para su autonomía y empleabilidad futura.

Asimismo, la transición a la vida activa se entiende como el proceso de acompañamiento y apoyo al alumnado en el tránsito desde el sistema educativo al mundo laboral, asegurando la adquisición de habilidades y competencias profesionales, personales y sociales. Los programas destinados a esta transición contribuyen no solo a mejorar la empleabilidad del alumnado, sino también a fomentar la responsabilidad, la autonomía personal y la integración socio-laboral.

La legislación educativa vigente, tanto a nivel estatal (Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre –LOMLOE– y Real Decreto 659/2023 de Formación Profesional), como autonómico (Ley 17/2007, de Educación de Andalucía y el Decreto 147/2025, de ordenación de FP en Andalucía), refuerzan la importancia de estos ámbitos en el currículum de la Formación Profesional y establecen las bases normativas que orientan la intervención educativa.

Este tema aborda el estudio en profundidad de la orientación profesional y los programas de transición a la vida activa, sus principales modelos y, de manera específica, el desarrollo detallado del modelo de orientación centrado en competencias, ofreciendo una perspectiva actualizada, fundamentada y contextualizada, esencial para el desarrollo profesional del docente de Formación y Orientación Laboral.

2. La orientación profesional: concepto, objetivos y fundamentos teóricos

2.1 Definición y características de la orientación profesional

La **orientación profesional** puede definirse como el conjunto de acciones sistemáticas, planificadas y continuadas dirigidas a proporcionar información, asesoramiento, formación y acompañamiento a las personas en el proceso de toma de decisiones sobre su itinerario formativo,

profesional y vital, con el objetivo principal de facilitar su inserción socio-laboral. Esta orientación no debe entenderse como una intervención puntual, sino como un proceso articulado a lo largo de todas las etapas educativas, favoreciendo la madurez vocacional y el desarrollo de habilidades necesarias para afrontar situaciones de cambio e incertidumbre laboral.

Entre las principales características de la orientación profesional destacan las siguientes:

- **Carácter continuo y procesual**: La orientación no se limita a un momento concreto, sino que se articula a lo largo de toda la vida educativa y profesional. Por ejemplo, en los ciclos formativos de Grado Medio y Superior se facilita información actualizada sobre salidas profesionales adaptadas a los intereses y capacidades del alumnado, lo que permite que las personas ajusten y revisen sus expectativas y decisiones en función de las demandas del entorno laboral.

- **Personalización**: Se atiende a la singularidad de cada persona, considerando sus intereses, aptitudes y circunstancias personales. Por ejemplo, el orientador adapta su intervención a un alumno que manifiesta interés por varias familias profesionales, proporcionándole información comparativa sobre los perfiles de egreso y los itinerarios formativos, lo que posibilita una toma de decisión reflexiva e informada.

- **Función preventiva y prospectiva**: La orientación no solo interviene cuando surgen dificultades o en el momento de la inserción, sino que anticipa necesidades formativas y profesionales, facilitando que el alumnado adquiera competencias para adaptarse a los cambios. Así, en el módulo de FOL, se exploran tendencias del mercado de trabajo, resaltando la necesidad de adquirir determinadas competencias transversales, lo que permite al estudiante anticipar su formación a demandas emergentes.

- **Multidimensionalidad**: Aborda diferentes aspectos del desarrollo de la persona: el autoconocimiento, la información sobre el entorno (socio-laboral y formativo), la toma de decisiones y la adquisición de competencias. Por ejemplo, los talleres de autoconocimiento que se desarrollan en los primeros cursos de FP ayudan a identificar intereses personales y profesionales, bases sobre las que se construye el proceso orientador.

- **Integración en el currículo**: Tal y como señala la LOMLOE, la orientación está integrada de forma transversal en los planes de estudio, especialmente en la FP, a través de módulos como FOL o EIE, y mediante acciones tutoriales coordinadas con el equipo docente.

Esta perspectiva integral resulta fundamental para responder a las exigencias de un mercado laboral en constante transformación y para favorecer la inclusión y la igualdad de oportunidades.

2.2 Objetivos y funciones de la orientación profesional

La orientación profesional asume una serie de **objetivos** que, desde un enfoque competencial y humanista, pueden sintetizarse en los siguientes:

- **Facilitar el conocimiento de uno mismo:** Se pretende que los estudiantes descubran y valoren sus aptitudes, intereses, personalidad, puntos fuertes y áreas de mejora. Por ejemplo, mediante dinámicas de grupo en las tutorías se promueve la reflexión sobre las expectativas personales y profesionales.
- **Aportar información y formación sobre el mundo educativo y laboral:** La orientación profesional actualiza y divulga información relevante sobre las ofertas formativas, los requisitos de acceso, las características de los diferentes sectores económicos y las profesiones emergentes. Por ejemplo, se organizan visitas a ferias de empleo y sesiones informativas sobre salidas profesionales en sectores tecnológicos.
- **Acompañar en el proceso de toma de decisiones:** Se trata de ayudar al alumnado a desarrollar procesos autónomos y críticos para la elección de itinerarios y proyectos personales y profesionales. En las sesiones individuales, el orientador trabaja la elaboración y análisis de un plan de carrera personalizado a partir de los intereses detectados y las oportunidades disponibles.
- **Favorecer la adquisición de competencias para la empleabilidad:** La orientación fomenta el desarrollo de competencias blandas (soft skills) como la comunicación, el trabajo en equipo y la autonomía, esenciales para cualquier puesto de trabajo. En módulos como FOL se realizan simulaciones de entrevistas y dinámicas de grupo orientadas al aprendizaje socioemocional.
- **Promover la igualdad de oportunidades y la inclusión:** Desde la orientación se realizan acciones específicas para reducir las desigualdades de género, origen, discapacidad u otras circunstancias que puedan limitar el acceso al empleo. Por ejemplo, se organizan talleres para visibilizar a mujeres en profesiones STEM y se asesora a estudiantes para superar barreras derivadas de la discapacidad.

Las **funciones principales** de la orientación profesional pueden clasificarse en informativas, formativas, asesoras, mediadoras, preventivas y de acompañamiento emocional. Cada una de

estas dimensiones contribuye de manera concreta al propósito último de la orientación: favorecer la autonomía y la integración del individuo en la sociedad mediante el empleo y el desarrollo personal.

2.3 Fundamentación teórica y evolución histórica

La orientación profesional, entendida como disciplina, hunde sus raíces en los primeros años del siglo XX con la aparición de movimientos sociales y educativos que reconocieron la necesidad de acompañar a los jóvenes en su inserción al mundo laboral. Frank Parsons, considerado el padre de la orientación profesional, desarrolló a principios del siglo XX el modelo del ajuste individual al trabajo, que se basa en el análisis de las aptitudes, intereses y características de la persona para adecuarlas a las exigencias y características de los distintos tipos de trabajos. Este enfoque ha evolucionado hacia modelos más complejos y holísticos, incorporando factores contextuales y sociales.

A lo largo del tiempo, han surgido diversos **enfoques teóricos**, destacando los siguientes:

- **Modelo de rasgos y factores:** Basado en la correspondencia entre los rasgos individuales y las características de los empleos, sigue vigente, por ejemplo, en la utilización de pruebas psicotécnicas para detectar aptitudes y habilidades previstas para determinadas ocupaciones. Actualmente, los orientadores utilizan baterías de test que permiten al alumnado conocer sus fortalezas y debilidades en relación con el perfil professional de interés.
- **Modelo de desarrollo:** Donald Super defendió que la elección profesional es un proceso dinámico y evolutivo a lo largo de la vida. Por ejemplo, en la actualidad, durante las entrevistas de orientación se analiza cómo ha evolucionado la percepción del alumnado respecto a sus intereses y aspiraciones profesionales desde la ESO hasta el final de la FP.
- **Modelos contextuales y sociales:** Morey y Lapan (1995) subrayan la importancia de los factores sociales, económicos y culturales en el proceso de orientación. De hecho, hoy es común que los orientadores propongan proyectos de investigación sobre el tejido empresarial local y la realidad socioeconómica de la comunidad, involucrando al alumnado en el análisis contextual.

La evolución de la orientación profesional ha ido de la mano del desarrollo sociolaboral y de los avances en psicología, pedagogía y sociología, constituyendo en la actualidad un campo interdisciplinar, humanista y adaptado al contexto globalizado y digital en el que se desenvuelve la vida profesional.

3. Los programas de transición a la vida activa

3.1 Concepto y finalidad de los programas de transición

Los **programas de transición a la vida activa** constituyen el conjunto de acciones, estrategias y dispositivos educativos orientados a facilitar el paso del alumnado desde el sistema educativo formal (especialmente en FP) al mercado de trabajo, abordando de manera específica las necesidades individuales y grupales en este proceso. En virtud de la legislación educativa vigente (LOMLOE, RD 659/2023), la transición a la vida activa es un objetivo transversal de la Formación Profesional, entendida como proceso que supera el mero acceso al empleo, formando ciudadanos autónomos, críticos, participativos y comprometidos socialmente.

La finalidad última de los programas de transición es **garantizar la inserción laboral sostenible y de calidad**, ajustando la formación y el apoyo recibido a las particularidades del perfil del alumnado y las demandas del contexto sociolaboral. Además, estos programas contribuyen al desarrollo de competencias personales, sociales y profesionales que permiten afrontar con garantías tanto el acceso al primer empleo como los cambios y transiciones a lo largo de la vida.

Por ejemplo, en el contexto de los grados D y E de FP en Andalucía, los programas de transición a la vida activa incluyen talleres de orientación ocupacional, prácticas en empresas, formación complementaria en competencias digitales y acciones de emprendimiento, adaptadas a las demandas del tejido productivo local y a los retos de la economía del conocimiento.

3.2 Tipología y características de los programas de transición

La **tipología** de los programas de transición a la vida activa es diversa y se adapta a las circunstancias del sistema educativo y socioeconómico. Los modelos más extendidos en los actuales sistemas formativos y contextos de orientación pueden clasificarse en función de varios criterios:

1. **Según el momento de aplicación:** - *Programas previos a la finalización de la formación reglada*, que suelen centrarse en preparar al alumnado en habilidades para la búsqueda de empleo, redacción de currículum y simulación de entrevistas. Por ejemplo, en tercer trimestre de los ciclos de FP suelen programarse acciones de inserción y talleres de empleabilidad. - *Programas de acompañamiento tras la obtención de la titulación*, que se encargan de dar seguimiento al egresado durante sus primeros meses en el mercado laboral, ofreciendo asesoramiento y apoyo

en la búsqueda y mantenimiento del empleo. Se dan casos en los que servicios de orientación laboral de los centros contactan con antiguos alumnos para proponerles ofertas o procesos de selección filtrados.

2. **Según el grado de intervención:** - *Programas individualizados*, que ajustan los recursos y la atención a las necesidades de cada estudiante, considerando factores como la situación familiar, discapacidad o historial educativo. Por ejemplo, los orientadores adaptan estrategias y recursos para alumnado con discapacidad auditiva, facilitando materiales en lengua de signos y seguimiento personalizado. - *Programas grupales*, que abordan aspectos comunes a varios alumnos, como la organización de jornadas de orientación profesional, foros de empleo o simulaciones de procesos de selección grupales.

3. **Según el objetivo principal:** - *Programas de inserción laboral directa*, que priorizan la búsqueda de empleo para egresados, incluyendo colaboración con agencias de colocación, asociaciones empresariales y servicios públicos de empleo. - *Programas de transición formativa*, que enfatizan el acceso a estudios superiores o la especialización profesional, orientando al alumnado hacia itinerarios universitarios o de especialización en FP (por ejemplo, orientación sobre cursos de especialización y másteres de FP). - *Programas de emprendimiento*, diseñados para fomentar la iniciativa empresarial y el autoempleo a través de talleres, asesoramiento específico y tutoría de proyectos empresariales, como los módulos de Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE).

Las **características comunes** de estos programas incluyen la interdisciplinariedad (implicando a todo el claustro, servicios de orientación y agentes externos); la flexibilidad para ajustarse a la heterogeneidad del alumnado y los contextos socioeconómicos; el enfoque competencial, centrado en el desarrollo integral de la persona; y la coordinación con el entorno productivo y los agentes sociales.

3.3 Elementos clave en el diseño de estos programas

El diseño eficaz de los programas de transición a la vida activa requiere la consideración de diversos **elementos clave**:

- **Diagnóstico de necesidades:** El punto de partida reside en la identificación sistemática de las necesidades, intereses, potencialidades y limitaciones del alumnado. Por ejemplo, se aplica un cuestionario inicial que recoge información sobre expectativas laborales, habilidades a fortalecer y preferencias formativas, resultados que permiten adaptar el contenido de los talleres a las demandas reales del alumnado.

- **Vinculación con el entorno socioeconómico:** Los programas deben alinearse con las características y tendencias del mercado laboral de la zona, implicando a empresas, agentes sociales y servicios públicos de empleo. Así, se realizan encuentros con representantes empresariales que informan sobre competencias demandadas o se organizan visitas a instalaciones empresariales para facilitar el contacto directo con la realidad productiva.
- **Intervención personalizada y adaptativa:** Se diseñan itinerarios personalizados que facilitan la transición y previenen situaciones de exclusión o abandono. Por ejemplo, el tutor realiza un seguimiento individualizado del proceso de búsqueda de empleo y adapta las acciones formativas para alumnado con necesidades educativas especiales, como personas con discapacidad motriz, proporcionando apoyos específicos y adaptaciones.
- **Acciones formativas y de acompañamiento:** Se planifican actividades que desarrollan la autonomía en la toma de decisiones, entrevistas laborales simuladas, elaboración de currículos, gestión de recursos informáticos de búsqueda de empleo, desarrollo de marca personal y competencias digitales. Por ejemplo, se emplean plataformas colaborativas en línea donde el alumnado sube su currículum y recibe retroalimentación de profesionales del sector.
- **Seguimiento y evaluación:** Se establecen mecanismos de evaluación de los procesos y resultados, efectuando valoraciones continuas que permitan reorientar las estrategias. Por ejemplo, después de cada fase del programa, se recogen datos del grado de satisfacción del alumnado y de los empleadores participantes, ajustando los talleres para mejorar su eficacia.

Este planteamiento multisectorial y adaptativo maximiza la eficacia de los programas, reforzando el papel central del docente de FP como acompañante, mediador y facilitador de la inserción sociolaboral.

4. Modelos de orientación profesional y de transición a la vida activa

4.1 Modelos teóricos de orientación profesional

La literatura científica y la experiencia educativa han dado lugar a una pluralidad de **modelos teóricos** que orientan la intervención profesional y la implementación de programas de orientación y transición. Entre los más relevantes destacan:

- **Modelo de Orientación centrado en rasgos y factores:** Se fundamenta en ajustarse a las características individuales y las demandas del puesto de trabajo, como planteó Parsons. Los orientadores suelen aplicar cuestionarios psicométricos y entrevistas estructuradas para realizar este encaje, y se pone especial énfasis en la valoración objetiva de las competencias del alumnado.
- **Modelo de Desarrollo Vocacional:** Donald Super propuso un modelo evolutivo en el que la orientación profesional es un proceso longitudinal que acompaña a la persona a lo largo de diversas fases del ciclo vital y profesional. Se considera la importancia de la experiencia, la autopercepción y la revisión periódica de los objetivos profesionales. En la actualidad, los orientadores educativos hacen uso de portafolios y diarios reflexivos, permitiendo que el alumnado plasme el desarrollo de sus competencias y aspiraciones durante toda la etapa formativa.
- **Modelo Humanista-centrado en la persona:** Inspirado en Carl Rogers, este modelo valora la relación empática y horizontal entre orientador y orientado, primando el acompañamiento para el autofortalecimiento personal. Por ejemplo, en las tutorías se prioriza la escucha activa y el refuerzo de la autoestima, elementos que condicionan la elección y permanencia en itinerarios profesionales.
- **Modelos Cognitivos y Constructivistas:** Subrayan el papel de los procesos cognitivos en la toma de decisiones profesionales, el aprendizaje autónomo y la autoeficacia. El alumnado es protagonista de su aprendizaje y el orientador actúa como guía facilitador, empleando metodologías activas y recursos tecnológicos, como simuladores de entrevistas y ejercicios prácticos de resolución de problemas laborales reales.
- **Modelo Sistémico-Contextual:** Defiende que la elección profesional está influida por múltiples factores interrelacionados (familia, escuela, medios de comunicación, cultura, economía...). De ahí la importancia de incorporar en el proceso orientador a agentes diversos, como las familias y organizaciones colaboradoras, a través de escuelas de familias y talleres participativos.

Esta diversidad de modelos posibilita la adaptación de las estrategias a las necesidades específicas del alumnado y al contexto, fomentando la equidad y la calidad educativa.

4.2 Modelos de transición a la vida activa

En cuanto a los **modelos de transición a la vida activa**, pueden diferenciarse, en función de su enfoque y metodología, los siguientes:

- **Modelo Lineal de Transición:** Concibe la transición como un proceso único y directo desde la educación al empleo, caracterizado por la sucesión secuencial de etapas (formación, búsqueda de empleo, obtención de empleo). Se trata de un enfoque tradicional ya superado en la mayoría de sistemas educativos, pues asume trayectorias unidireccionales y permanentes. Por ejemplo, en contextos laborales estables, algunos alumnos de FP accedían directamente a un puesto de trabajo tras prácticas en empresa, sin grandes dificultades de adaptación.

- **Modelo de Trayectorias Múltiples (Pathways):** Reconoce la variedad, la simultaneidad y la reversibilidad de los itinerarios formativos y profesionales. El alumnado puede alternar periodos de empleo, desempleo y formación, y existen pasarelas flexibles entre diferentes niveles educativos y ocupaciones, tal como contempla actualmente el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Por ejemplo, un titulado en FP puede, tras un periodo de empleo, reincorporarse al sistema educativo a través de másteres o cursos de especialización.

- **Modelo Integral e Integrado:** Incorpora recursos de orientación, formación, inserción laboral y tutoría desde el inicio de la etapa formativa hasta los primeros años de inserción laboral. Este modelo está basado en la personalización, adaptabilidad e integración con agentes del entorno. Encuentra su materialización en la implantación de proyectos integrados de orientación en muchos centros de FP, en los que el orientador trabaja con tutores, responsables de empresa y servicios externos.

- **Modelo centrado en competencias:** Se articula sobre la base del desarrollo y evaluación de competencias profesionales, personales y sociales para garantizar la inserción y adaptación a cambios (lifelong learning). Es el modelo predominante en la actualidad, basado en el enfoque competencial establecido por la Unión Europea, las normativas educativas españolas y la propia evolución de la economía digital. Por ejemplo, los programas de transición en los ciclos formativos de Grado Superior integran talleres donde el alumnado desarrolla su marca personal digital, competencias en TIC y habilidades blandas, como resolución de conflictos o liderazgo.

La elección, combinación y adaptación de estos modelos depende tanto del perfil del alumnado como de las características del entorno productivo y social.

5. Desarrollo detallado del modelo de orientación centrado en competencias

5.1 Justificación y marcos normativos

El enfoque de **orientación centrado en competencias** responde a la necesidad de formar a los estudiantes no solo en contenidos técnicos, sino en habilidades transversales y capacidades adaptativas que favorezcan su inserción permanente en un mercado laboral caracterizado por la volatilidad, la incertidumbre y la transformación digital.

Este modelo se fundamenta en la legislación española reciente, destacando la **LOMLOE (Ley Orgánica 3/2020)** y el **Real Decreto 659/2023**, que estructuran el currículo de FP en torno al desarrollo de competencias profesionales, personales y sociales, y promueven la orientación profesional como elemento transversal e integrador. En el contexto andaluz, la **Ley 17/2007** y el **Decreto 147/2025** refuerzan el derecho del alumnado a una orientación "personalizada e inclusiva", y establecen como principios rectores el desarrollo competencial y la empleabilidad a lo largo de la vida.

Según la **Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 2018**, el enfoque competencial pretende que el alumnado adquiera un repertorio de habilidades transferibles: aprender a aprender, competencia digital, social y cívica, espíritu emprendedor y competencias profesionales adaptadas al entorno productivo. Este modelo se adapta de manera flexible a los retos actuales: brecha digital, globalización, empleo verde, sociedad multicultural, velocidad del cambio tecnológico y nuevas formas de organización del trabajo.

5.2 Estructura y fases del modelo

El **modelo de orientación centrado en competencias** se articula mediante la integración de diversas fases interrelacionadas, que configuran el itinerario formativo y orientador del alumnado:

1. **Diagnóstico y autoevaluación de competencias:** El proceso se inicia con actividades y herramientas que permiten al alumnado conocer su perfil competencial inicial. Por ejemplo, los estudiantes rellenan un portafolio de competencias, valorando su nivel en habilidades técnicas,

digitales y sociales, tomando como referencia los descriptores del Marco Europeo de Competencias (DigComp, EntreComp).

2. **Definición de objetivos personales y profesionales:** El alumnado, guiado por el orientador y apoyado en el autodiagnóstico, define metas de aprendizaje personalizadas y realistas. Por ejemplo, un estudiante de Administración decide mejorar su competencia en gestión de proyectos y liderazgo, tras observar que son competencias clave en las ofertas de empleo localizadas.

3. **Desarrollo de competencias a través de acciones formativas integradas:** Las competencias se desarrollan tanto en módulos específicos como de forma transversal en todo el currículo. Por ejemplo, el módulo de FOL incorpora sesiones sobre derechos y deberes laborales, negociación y prevención de riesgos, utilizando metodologías activas como estudio de casos, simulación de situaciones reales y aprendizaje basado en proyectos.

4. **Prácticas y experiencias laborales reales o simuladas:** Las estancias en centros de trabajo (FCT), las prácticas virtuales y la participación en proyectos colaborativos con empresas permiten el aprendizaje y validación de competencias en contextos reales. Durante la FCT, el alumnado evalúa sus progresos en competencias como el trabajo en equipo, la iniciativa y el uso responsable de herramientas digitales, que luego son objeto de revisión en tutorías grupales.

5. **Evaluación formativa y adaptación del itinerario:** El orientador y el tutor efectúan un seguimiento sistemático de la adquisición de competencias, recogiendo evidencias mediante rúbricas, informes y autoevaluaciones, permitiendo corregir o reforzar determinados aspectos. Por ejemplo, si el estudiante determina una baja competencia en comunicación oral, se le ofrece participar en grupos de debate o talleres de expresión oral.

6. **Acompañamiento en el acceso y adaptación al mundo laboral:** En la última fase, el orientador apoya a los egresados con recursos y asesoramiento para la búsqueda y el mantenimiento del empleo, recurriendo a servicios de intermediación, redes sociales profesionales y colaboración con empresas. El seguimiento continúa durante los primeros meses de inserción, facilitando la adaptación al puesto y reforzando habilidades emergentes.

Esta estructuración facilita la adquisición de competencias mediante el aprendizaje experiencial y la participación activa, abordando tanto conocimientos, procedimientos y actitudes, como la capacidad de aprender-para-la-vida.

5.3 Metodología y recursos utilizados

El **modelo competencial** implica utilizar **metodologías activas y personalizadas**, combinando estrategias de tipo transversal e individualizado:

- **Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP):** Los estudiantes desarrollan proyectos relacionados con situaciones laborales reales, fomentando la resolución de problemas, el trabajo en equipo y la iniciativa. Por ejemplo, se plantea el diseño de un plan de prevención de riesgos laborales para una empresa simulada, lo que permite aplicar conocimientos y desarrollar competencias técnicas y blandas al mismo tiempo.
- **Estudio de casos y simulaciones:** Se presentan al alumnado situaciones complejas a resolver, tomadas de la experiencia práctica o de casos reales del entorno laboral. Por ejemplo, en grupos, resuelven un conflicto laboral simulando el papel de trabajador, representante sindical y empleador, desarrollando habilidades en negociación y gestión de conflictos.
- **Talleres de competencias digitales y marca personal:** El orientador organiza talleres donde los alumnos crean y optimizan su perfil en redes profesionales, elaboran videopresentaciones y aprenden a gestionar la reputación digital, aspectos fundamentales para la inserción laboral actual.
- **Autoevaluación y portafolio de competencias:** Cada estudiante documenta su progreso, recoge evidencias (trabajos, vídeos, informes de prácticas, certificaciones digitales) y actualiza constantemente su itinerario formativo-profesional. Este portafolio, revisado y validado por el orientador, se convierte en herramienta no solo de evaluación, sino también de auto-orientación.
- **Colaboración con agentes externos:** El modelo se apoya en la intervención de empresas, servicios públicos de empleo, asociaciones y antiguos alumnos que participan como coaches o mentores. Por ejemplo, se organizan charlas con responsables de recursos humanos que explican las competencias más valoradas en procesos de selección.

El empleo combinado de estas metodologías y recursos favorece la interiorización de las competencias y la conexión continua con el mundo laboral real.

5.4 Ejemplificación integrada

Para ilustrar el funcionamiento del **modelo centrado en competencias**, puede considerarse la experiencia de un grupo de alumnos del ciclo formativo de Desarrollo de Aplicaciones Web, quienes, tras un diagnóstico inicial y la identificación de una baja competencia en habilidades de presentación y comunicación oral, participan en un taller de "Elevator Pitch". A través del aprendizaje basado en proyectos, elaboran una breve presentación de un producto digital propio, que exponen ante un jurado formado por docentes y profesionales del sector.

Durante estas sesiones, se trabajan competencias transversales (comunicación, creatividad, adaptación al cambio) y se utilizan recursos tecnológicos (grabación en vídeo, feedback personal y grupal), permitiendo al alumnado autoevaluar su progreso y detectar áreas de mejora. En paralelo, la colaboración con una empresa local facilita la posibilidad de convertir la experiencia en prácticas reales de presentación ante inversores, lo que fortalece la empleabilidad y la seguridad en sí mismos de los participantes.

El resultado es la adquisición significativa de las competencias inicialmente deficitarias, la mejora de la autonomía y la toma de conciencia sobre la importancia de la autoformación y la actualización continua, elementos imprescindibles para transitar con éxito a la vida activa.

6. Implicaciones didácticas en el contexto educativo

La progresiva integración de la **orientación profesional** y los **programas de transición a la vida activa** en el marco curricular de la Formación Profesional responde tanto a las exigencias normativas como a los desafíos y demandas de la sociedad actual. En esta línea, las recientes disposiciones legislativas orientan la acción educativa hacia la personalización, la orientación inclusiva y la adquisición de competencias para el aprendizaje permanente.

En primer lugar, la **Ley Orgánica 3/2020 (LOMLOE)** enfatiza la importancia de la orientación como elemento transversal y derecho del alumnado a lo largo de su escolarización, estableciendo que: "El alumnado tiene derecho a una orientación personal, académica y profesional desde una perspectiva inclusiva y equitativa" (art. 1, LOE-LOMLOE). Esta orientación debe facilitar la transición entre las distintas etapas educativas y del sistema educativo al mundo laboral, contribuyendo a la igualdad de oportunidades y la cohesión social. En el ámbito de la Formación Profesional, la LOMLOE incorpora la perspectiva competencial y la vinculación de la orientación con la empleabilidad y el desarrollo humano.

En segundo lugar, el **Real Decreto 659/2023 de Formación Profesional** dispone que los planes de estudios de los grados D y E deben estructurarse sobre la base de competencias profesionales, personales y sociales, y que la orientación profesional debe estar presente de forma global, desde el ingreso hasta la finalización de los estudios (arts. 18-23, RD 659/2023). El currículo incorpora módulos específicos como FOL (Formación y Orientación Laboral) y EIE (Empresa e Iniciativa Emprendedora), que abordan contenidos de orientación, empleabilidad, derechos laborales, emprendimiento y competencias transversales. Además, se establece que los equipos docentes deben coordinarse con orientadores, servicios externos, empresas y agentes sociales para realizar un acompañamiento efectivo en la transición a la vida activa.

En tercer lugar, la **Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía** reconoce la orientación académica y profesional como instrumento de apoyo necesario para el desarrollo de una educación personalizada e inclusiva (arts. 85-87, Ley 17/2007). Esta ley dispone que la orientación debe personalizar la atención al alumnado, atendiendo a las diferencias individuales, los intereses, el contexto y las perspectivas de inserción laboral. El acompañamiento en la toma de decisiones, la valoración de la diversidad del alumnado y la vinculación con el tejido productivo andaluz son elementos clave en el modelo autonómico.

Por su parte, el **Decreto 147/2025, de 17 de septiembre**, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas de los Grados D y E del Sistema de Formación Profesional en Andalucía, articula la orientación como competencia transversal y especifica que: "Todo el alumnado debe recibir orientación individualizada y apoyo en la transición a la vida activa, mediante programas que integren prácticas en empresas, talleres de empleabilidad y acciones de emprendimiento, en colaboración con los sectores productivos de la comunidad" (art. 45, Decreto 147/2025). El decreto promueve la coordinación entre centros, servicios de orientación, empresas e instituciones públicas, para asegurar acciones integradas, inclusivas y adaptadas al contexto local y global.

Las **implicaciones didácticas** de este marco normativo se concretan en los siguientes aspectos:

- **Transversalidad de la orientación:** La orientación se integra en todas las áreas del currículo, mediante contenidos específicos de los módulos, acciones tutoriales, proyectos colaborativos intermodulares y actividades complementarias. El docente de FOL adquiere así una función central como orientador de referencia.
- **Enfoque competencial:** Se priorizan las metodologías activas (ABP, estudio de casos, simulaciones, aprendizaje cooperativo) y el aprendizaje experiencial para desarrollar competencias transferibles al contexto laboral real.

- **Acompañamiento individualizado:** Se refuerzan los procesos de tutoría, el uso de tutorías personalizadas y el seguimiento sistemático del progreso del alumnado, adecuando la intervención a las necesidades, intereses y capacidades de cada persona.
- **Colaboración con el entorno productivo:** Se promueve la implicación de empresas, servicios públicos de empleo, asociaciones empresariales, agentes sociales y antiguos alumnos, para asegurar la conexión entre la formación y el empleo.
- **Evaluación formativa y mejora continua:** Los procesos de autoevaluación, reflexión y uso de portafolios permiten adaptar y mejorar los programas de orientación y transición, garantizando la calidad educativa y la pertinencia de la intervención.

En definitiva, las **implicaciones didácticas** de la orientación profesional y la transición a la vida activa en FP son fundamentales para consolidar itinerarios formativos flexibles, inclusivos y útiles, y para garantizar la inserción laboral y el desarrollo humano de los estudiantes andaluces, en el marco de una educación de calidad y en permanente actualización.

7. Conclusión

La orientación profesional y los programas de transición a la vida activa representan, en la actualidad, un eje vertebrador del sistema educativo y, de manera especial, del currículo de Formación Profesional. Su integración en los planes de estudios responde a una doble necesidad: proporcionar al alumnado herramientas para su desarrollo personal y profesional, y adaptarse a las demandas cambiantes y complejas del mundo laboral contemporáneo.

Los diferentes modelos teóricos y prácticos de orientación y transición enriquecen la intervención educativa, permitiendo adaptar las estrategias a la heterogeneidad del alumnado y del entorno socioeconómico. Entre ellos, el modelo centrado en competencias destaca por su capacidad de dar respuesta a los retos de la empleabilidad y la formación a lo largo de la vida, combinando el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes con la participación activa y el aprendizaje significativo.

La actualización normativa (LOMLOE, RD 659/2023, Ley 17/2007 de Andalucía y Decreto 147/2025) refuerza el carácter transversal, inclusivo y personalizado de la orientación, y establece como desafío ineludible la colaboración entre centros, empresas y servicios públicos, con el objetivo compartido de garantizar la inserción laboral, la igualdad de oportunidades y el desarrollo humano.

En suma, comprender y aplicar los principios y metodologías de la orientación profesional, así como diseñar y desarrollar programas de transición a la vida activa en los entornos educativos de FP, se configura como una competencia esencial para el profesorado, contribuyendo de manera decisiva a la mejora de la calidad educativa y a la construcción de una sociedad más justa, formada y cohesionada.

8. Bibliografía

- **Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE).** Boletín Oficial del Estado.
- **Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se establece la ordenación del Sistema de Formación Profesional.** Boletín Oficial del Estado.
- **Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.** Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.
- **Decreto 147/2025, de 17 de septiembre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas de los Grados D y E del Sistema de Formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Andalucía.** Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.
- Morey, M., & Lapan, R. T. (1995). *El desarrollo de modelos contextuales en la orientación profesional*. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 13(2), 45-62.
- Super, D. E. (1990). *La adolescencia y la maduración del concepto de sí mismo en la elección profesional*. Barcelona: Paidós.
- Parsons, F. (1909). *El arte de elegir una profesión*. Madrid: Editorial Morata.