Opositando

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

4 de junio de 2026

Síguenos en Instagram y entérate de nuestras últimas actualizaciones:

**opositando.shop**

# Índice


1. Introducción . . . . . 1
2. Conceptualización de la orientación profesional y de los programas de transición a la vida activa . . . . . 2
   - 2.1 Definición y finalidad de la orientación profesional . . . . . 2
   - 2.2 Características y dimensiones de la orientación profesional . . . . . 2
   - 2.3 Programas de transición a la vida activa: propósito y fundamentación . . 3
3. Modelos de orientación profesional y programas de transición . . . . . 4
   - 3.1 Modelos tradicionales de orientación profesional . . . . . 4
   - 3.2 Modelos contemporáneos de orientación profesional . . . . . 5
   - 3.3 Modelos de programas de transición a la vida activa . . . . . 6
4. Desarrollo detallado de un modelo de transición: El Modelo de Transición Integrada 7
   - 4.1 Antecedentes y justificación . . . . . 7
   - 4.2 Elementos fundamentales del modelo . . . . . 8
   - 4.3 Estrategias metodológicas y aplicación en entorno educativo . . . . . 9
   - 4.4 Resultados y evaluación del modelo de transición integrada . . . . . 10
5. Implicaciones didácticas en el contexto educativo . . . . . 11
6. Conclusión . . . . . 13
7. Bibliografía . . . . . 14

# 1. Introducción

La transición de los jóvenes desde el sistema educativo hacia la vida activa constituye uno de los retos más importantes de las políticas educativas actuales, particularmente en un contexto de rápida transformación social y laboral. La orientación profesional y los programas de transición cobran así una relevancia capital como instrumentos capaces de guiar, acompañar y empoderar al alumnado en el proceso de construcción de su proyecto vital y profesional tras finalizar sus estudios, garantizando de este modo una integración eficaz y satisfactoria en el tejido productivo o social. La Formación y Orientación Laboral, asignatura clave en el currículum de la Formación Profesional, responde a la necesidad de dotar a los futuros trabajadores y trabajadoras de las competencias clave para gestionar su carrera profesional y adaptarse a los cambios permanentes del mercado laboral.

Desde el marco normativo impulsado por la **Ley Orgánica 3/2020 (LOMLOE)** y el **Real Decreto 659/2023** que regula el nuevo Sistema de Formación Profesional, la orientación profesional se configura como un derecho del alumnado y pilar fundamental de los itinerarios educativos. Asimismo, el **Decreto 27/2025, de 21 de mayo**, establece en la Comunidad de Madrid un enfoque integral para la orientación y la transición a la vida activa. En este contexto normativo y pedagógico, se hace imprescindible analizar los distintos modelos de orientación profesional y de programas de transición existentes, detallar el desarrollo de uno de ellos y reflexionar sobre sus implicaciones didácticas en el ámbito de la Formación Profesional.

El presente tema, estructurado de acuerdo con los epígrafes señalados en el índice, pretende proporcionar una visión crítica, fundamentada y actualizada sobre la orientación profesional y los programas de transición a la vida activa. Para ello, integra aportaciones teóricas y normativas relevantes, así como recursos metodológicos que facilitan la comprensión de estos procesos y su aplicación en el ámbito educativo.

Asimismo, se analiza la importancia de la orientación profesional como herramienta para apoyar la toma de decisiones académicas y laborales, así como el papel de los programas de transición en la mejora de la empleabilidad, la inclusión sociolaboral y el desarrollo integral del alumnado en una sociedad en constante cambio.

# 2. Conceptualización de la orientación profesional y de los programas de transición a la vida activa

## 2.1 Definición y finalidad de la orientación profesional

La orientación profesional puede definirse como un proceso continuo de ayuda técnica, sistemática y personalizada cuya finalidad es acompañar al individuo en la toma de decisiones relativas a su formación y trayectoria profesional a lo largo de toda su vida. A través de la orientación profesional se facilita la adaptación a los cambios estructurales del mundo laboral y se favorece la inclusión social y la igualdad de oportunidades.

Como señala **Rodríguez Moreno (2022)**, la orientación profesional no se reduce a la mera información sobre profesiones o al asesoramiento puntual en la elección de estudios, sino que implica el desarrollo de competencias para la gestión autónoma de la carrera profesional y para la resolución de los dilemas vocacionales y laborales que puedan surgir en cualquier etapa vital. Bajo esta perspectiva, la orientación profesional cumple diversas funciones: informativa, formativa, preventiva, asistencial y mediadora entre el usuario y el contexto socio-laboral.

Por ejemplo, en el proceso de elección de un ciclo formativo de grado medio, la orientación profesional no solo aporta datos sobre las salidas laborales de la titulación, sino que también promueve la reflexión personal, guiando al estudiante para que valore sus intereses, habilidades, potencialidades y ajustando sus expectativas al contexto real del mercado laboral.

La orientación profesional se concibe así como un derecho fundamental del alumnado, garantizando un acompañamiento durante toda la trayectoria académica y profesional. Así lo establecen la **LOMLOE (2020, art. 84)** y el **Real Decreto 659/2023, art. 40**, subrayando su papel en la equidad educativa y en la planificación de itinerarios flexibles y personalizados de formación.

## 2.2 Características y dimensiones de la orientación profesional

La orientación profesional se caracteriza por ser:

- **Integral**, ya que abarca el desarrollo personal, social y profesional del individuo, integrando dimensiones cognitivas, afectivas y sociales.
- **Dinámica y permanente**, pues acompaña al individuo en todas las etapas de la vida, no solo al final de la escolarización obligatoria.

- **Personalizada**, adaptada a las necesidades, capacidades e intereses de cada persona.
- **Participativa**, favoreciendo la implicación activa del usuario en la toma de decisiones.

Estas características se articulan en varias dimensiones clave de la orientación profesional:

- **Dimensión informativa**, que proporciona datos actualizados sobre el sistema educativo, el mercado laboral, las profesiones emergentes y las vías de acceso a las mismas.
- **Dimensión formativa**, orientada al desarrollo de competencias de autoconocimiento, toma de decisiones, búsqueda activa de empleo y empleabilidad.
- **Dimensión preventiva**, dirigida a anticipar posibles situaciones de exclusión, fracaso escolar o desajuste formativo-profesional.
- **Dimensión de acompañamiento psicosocial**, que ayuda a afrontar los cambios y transiciones, gestionando las emociones y expectativas asociadas.

Por ejemplo, en la orientación a estudiantes que cursan Grado Superior de FP en Industria Alimentaria, se trabaja tanto la elaboración de itinerarios alternativos ante la posibilidad de continuar estudios universitarios como la identificación de posibles barreras de acceso en su transición a la empresa, activando recursos emocionales y habilidades de comunicación para los procesos de selección.

En este enfoque multidimensional tiene especial importancia el papel del profesorado tutor y de los servicios de orientación profesional, quienes cooperan estrechamente con las familias, el entorno comunitario y el tejido empresarial para facilitar transiciones exitosas.

## 2.3 Programas de transición a la vida activa: propósito y fundamentación

Los **programas de transición a la vida activa** son un conjunto organizado de actuaciones formativas y educativas diseñadas para acompañar al alumnado en el proceso de incorporación al mundo laboral o social tras la finalización de la etapa educativa. Estos programas tienen una doble misión: por un lado, favorecer la inserción sociolaboral del alumnado, y por otro, contribuir al desarrollo de competencias personales, sociales y profesionales que les permitan afrontar los retos de la vida activa de forma autónoma y responsable.

Según **Cabrera y Nicolás (2021)**, estos programas responden a la necesidad de articular respuestas personalizadas ante la diversidad de situaciones de partida del alumnado, prestando especial atención a las personas en riesgo de exclusión social, con discapacidad o con trayectorias

educativas discontinuas. Los programas de transición pueden ser generales, orientados a todo el alumnado egresado, o específicos, focalizados en determinados colectivos.

Dichos programas suelen incluir actividades como talleres de búsqueda activa de empleo, formación en competencias transversales, visitas a empresas, simulaciones de entrevistas laborales, itinerarios de prácticas profesionales o asesoramiento individualizado sobre el emprendimiento.

Por ejemplo, un programa de transición implementado en un centro de Formación Profesional puede contemplar un módulo específico de emprendimiento donde los alumnos, a través de metodologías activas, desarrollan un proyecto de empresa, simulando las distintas fases del proceso de creación y gestión, desde el estudio de viabilidad hasta la defensa ante posibles inversores.

El propósito último de estos programas, tal y como recoge el **Decreto 27/2025 de Madrid**, es garantizar que todos los estudiantes dispongan de las herramientas y apoyos necesarios para incorporarse a la vida activa de forma inclusiva, sostenible y ajustada a sus objetivos personales y profesionales.

# 3. Modelos de orientación profesional y programas de transición

## 3.1 Modelos tradicionales de orientación profesional

A lo largo de la historia, los modelos teóricos de orientación profesional han evolucionado en respuesta a los cambios sociales, económicos y tecnológicos, dando lugar a diversas aproximaciones con diferentes enfoques de intervención.

Entre los **modelos tradicionales** destacan los siguientes:

- **Modelo psicométrico o de rasgos y factores**: Basado en la identificación de las características individuales (aptitudes, intereses, rasgos de personalidad) y su correspondencia con los requisitos de las profesiones. Este modelo, desarrollado principalmente por autores como Parsons y Williamson, parte de la premisa de que existe una ocupación óptima para cada individuo, la cual puede determinarse mediante test psicométricos. Por ejemplo, en el contexto de la orientación, se aplican baterías de tests de intereses profesionales (como el Inventario de Intereses de Holland) que permiten orientar al estudiante hacia familias profesionales afines a su perfil.
- **Modelo clínico o consejo psicológico**: Centrado en el acompañamiento individual a través de entrevistas de consejo, buscando identificar y resolver conflictos emocionales o

bloqueos que dificultan la toma de decisiones vocacionales. Por ejemplo, el orientador puede ayudar a un estudiante que experimenta ansiedad ante la transición al mundo laboral, utilizando técnicas de counselling para que identifique y gestione sus miedos.

- **Modelo educativo o pedagógico**: Promueve la orientación como parte integral de la acción educativa, desarrollando actividades curriculares que fomenten el autoconocimiento y la toma de decisiones informada. Por ejemplo, integrar en el aula dinámicas grupales donde el alumnado reflexione y debata sobre los cambios en el mercado de trabajo.

Estos modelos, ampliamente utilizados durante gran parte del siglo XX, han sido útiles para sistematizar la función orientadora, aunque presentan ciertas limitaciones, como la rigidez en la correspondencia persona-puesto o la escasa incorporación de los factores contextuales.

## 3.2 Modelos contemporáneos de orientación profesional

A partir de la última década del siglo XX, los enfoques en orientación profesional han evolucionado hacia modelos más complejos e integradores, en los que se reconoce la diversidad de trayectorias vitales, la importancia de los contextos socioeconómicos y la necesidad de un aprendizaje permanente.

Entre los **modelos contemporáneos** más relevantes se encuentran:

- **Modelo de desarrollo de la carrera**: Plantea que la construcción de la identidad profesional se realiza a lo largo de la vida mediante procesos de exploración, toma de decisiones y adaptación a sucesivos cambios. Super (1957; 1990) define cinco etapas vitales (crecimiento, exploración, establecimiento, mantenimiento y declive) y destaca que la orientación debe acompañar de manera continua, ayudando a enfrentar las transiciones y redefiniendo proyectos ante nuevas oportunidades o crisis.

Por ejemplo, un estudiante de Formación Profesional que, tras una primera inserción laboral poco satisfactoria, es acompañado en la redefinición de su itinerario hasta encontrar una profesión que se adapte de manera más equilibrada a sus motivaciones y expectativas, encarna la aplicación práctica de este modelo.

- **Modelo ecológico-sistémico**: Propuesto por Bronfenbrenner y adaptado a la orientación profesional por autores como Peavy, parte de la idea de que la decisión profesional se produce en interacción con múltiples sistemas (familia, escuela, barrio, cultura, economía, política). De este modo, el orientador debe conocer y tener en cuenta los factores personales y los contextos inmediatos y lejanos que influyen en las opciones del individuo.

Por ejemplo, en ámbitos educativos multiculturales, el orientador analiza cómo las expectativas familiares, las oportunidades del entorno local y la pertenencia a comunidades migrantes condicionan la elección de estudios y las aspiraciones laborales del alumnado.

- **Modelo de gestión de la carrera o employability skills**: Incorpora el desarrollo de capacidades transversales (adaptabilidad, resiliencia, pensamiento crítico, comunicación, trabajo en equipo) y recursos para la gestión activa del cambio profesional. Los programas de orientación basados en este modelo trabajan, a través de metodologías activas y proyectos colaborativos, la elaboración de currículums creativos, la potenciación de la marca personal y la preparación para entrevistas estructuradas.

Por ejemplo, organizar simulaciones de procesos de selección digital y entrevistas por competencias para entrenar la empleabilidad del alumnado de FP, permite adquirir herramientas esenciales, según este enfoque.

Estos modelos integradores reflejan la concepción de la orientación profesional como un proceso holístico, situado y dinámico, en línea con los principios promovidos en la normativa educativa actual.

## 3.3 Modelos de programas de transición a la vida activa

Los **modelos de programas de transición a la vida activa** pueden clasificarse atendiendo a diversos criterios, como su alcance, destinatarios o metodologías utilizadas. Entre los más comunes destacan:

- **Modelo de transición secuencial**: Basado en la idea de que la transición ocurre en etapas definidas (formación, búsqueda de empleo, inserción laboral), cada una de las cuales debe ser apoyada con recursos específicos. Por ejemplo, en una primera fase se imparten talleres de autoconocimiento y habilidades sociales; en una segunda, actividades de intermediación laboral; y en una tercera, seguimiento individualizado de la inserción.

- **Modelo integrado de transición**: Propone una intervención simultánea y coordinada en distintos niveles (formativo, social, laboral), haciendo partícipe al entorno familiar, escolar y empresarial. La transición no se concibe como un corte, sino como un proceso gradual, sostenido y adaptado a las características del alumnado.

- **Modelo mixto o modular**: Alterna módulos formativos teóricos con prácticas reales en empresas o entornos sociolaborales, favoreciendo el aprendizaje situado y la adquisición de

competencias contextualizadas. Por ejemplo, un programa de transición combina cursos de competencias digitales con estancias prácticas en empresas de base tecnológica.

- **Modelo comunitario**: Fomenta la participación de entidades sociales, asociaciones, cámaras de comercio y administraciones públicas en la transición, creando redes de apoyo, mentoring y oportunidades de integración para colectivos vulnerables.

Estos modelos, que pueden combinarse o adaptarse según las necesidades, evidencia la importancia de la flexibilidad metodológica y de las alianzas institucionales para lograr transiciones eficaces a la vida activa.

# 4. Desarrollo detallado de un modelo de transición: El Modelo de Transición Integrada

## 4.1 Antecedentes y justificación

El **Modelo de Transición Integrada** surge ante la constatación, reflejada en estudios como los de **Baquero y González (2019)**, de que la transición de los jóvenes a la vida activa no debe ser entendida como un proceso lineal ni exclusivamente vinculado a la adquisición de conocimientos técnicos. Resulta imprescindible abordar las transiciones desde una perspectiva integral que contemple el desarrollo personal, la construcción de la identidad profesional, la adquisición de competencias transversales y la articulación de apoyos entre agentes educativos, familias y entorno productivo.

Esta necesidad es especialmente patente en el marco de la **Formación Profesional** y responde a las disposiciones recogidas en el **Real Decreto 659/2023** y el **Decreto 27/2025 de Madrid**, que insisten en la personalización de los itinerarios, la orientación permanente y la flexibilidad en el diseño curricular.

El Modelo de Transición Integrada se fundamenta, por tanto, en una comprensión holística del alumnado como sujeto de derecho, capaz de construir su propio proyecto de vida y de adquirir las competencias necesarias para enfrentarse con éxito a los desafíos, incertidumbres y cambios inherentes al actual mercado de trabajo.

## 4.2 Elementos fundamentales del modelo

El Modelo de Transición Integrada se articula en torno a los siguientes elementos fundamentales:

- **Personalización de itinerarios**: El programa parte del diagnóstico individualizado de las competencias, intereses y necesidades de cada estudiante. A través de tutorías y orientación personalizada, se construyen itinerarios que pueden incluir formación adicional, prácticas en empresas, experiencias de voluntariado o emprendimiento. Por ejemplo, un alumno con discapacidad auditiva que finaliza un ciclo de FP en hostelería podría diseñar, junto al equipo de orientación, un itinerario que incluya formación complementaria en comunicación no verbal y prácticas en empresas con programas de inclusión.
- **Intervención multidisciplinar**: Implica la coordinación y trabajo conjunto de orientadores, tutores, docentes de especialidad, responsables de empresas colaboradoras, familias y entidades sociales. Por ejemplo, para favorecer la empleabilidad de estudiantes de FP de fabricación mecánica, se establece un comité multidisciplinar formado por el profesor técnico, orientador escolar, psicopedagogo, representante de la empresa de prácticas y mediador sociolaboral, quienes ajustan conjuntamente el seguimiento y la adaptación del itinerario de transición.
- **Desarrollo de competencias transversales**: Además de las competencias técnicas específicas, se promueve el aprendizaje y fortalecimiento de competencias como la comunicación, trabajo en equipo, inteligencia emocional, resiliencia, toma de decisiones y uso seguro de tecnologías. Así, se integran talleres de habilidades sociales y emocionales dentro del horario lectivo de FOL, donde se simulan escenarios reales como la gestión de conflictos en el trabajo o la negociación de condiciones laborales.
- **Aprendizaje experiencial y aprendizaje-servicio**: El modelo favorece la realización de prácticas en entornos reales, estancias en empresas y participación en proyectos de servicio comunitario. Esto permite a los estudiantes aplicar conocimientos, adquirir experiencia y afianzar su identidad profesional. Un caso concreto sería la organización, desde el departamento de FOL, de una campaña de sensibilización sobre riesgos laborales en colaboración con empresas locales, donde el alumnado se responsabiliza del diseño y ejecución de talleres en centros escolares o comunitarios.
- **Acompañamiento y seguimiento continuado**: Tras la egreso, se realiza un seguimiento individualizado durante al menos un año, facilitando contactos con empresas, apoyo en la búsqueda de empleo, seguimiento de inserciones y mediación en situaciones de conflicto.

Por ejemplo, se lleva un registro de contactos con antiguos alumnos y se programan tutorías trimestrales para conocer su situación laboral y ofrecer soluciones ante posibles dificultades.

- **Flexibilidad y adaptabilidad**: El programa se revisa y adapta periódicamente en función de los resultados obtenidos y de las necesidades emergentes tanto del alumnado como del mercado laboral. Así, si se detecta que un grupo de estudiantes egresados de informática encuentra dificultades en procesos de selección digitalizados, se programan nuevos talleres y se refuerza la preparación específica en entrevistas online y elaboración de portafolios digitales.

Estos elementos hacen del Modelo Integrado una propuesta innovadora, inclusiva y contextualizada, alineada con los principios de la **LOMLOE** y las necesidades actuales del sistema productivo.

## 4.3 Estrategias metodológicas y aplicación en entorno educativo

La aplicación del Modelo Integrado de Transición exige la utilización de un abanico de estrategias metodológicas centradas en el aprendizaje activo, la colaboración y el refuerzo de la autonomía del alumnado. Entre las más destacadas se encuentran:

- **Metodología por proyectos**: El alumnado trabaja en equipos interdisciplinarios para resolver retos reales planteados por empresas o entidades del entorno, desarrollando un proyecto desde su conceptualización hasta la presentación final. Por ejemplo, en ciclos de administración y gestión, se plantea el reto de gestionar una microempresa ficticia, responsabilizándose de procesos de selección, campañas de publicidad y balances económicos, lo que les introduce de manera práctica en las dinámicas de la vida laboral.
- **Simulación de procesos laborales**: Se recrean situaciones propias del mundo profesional, como entrevistas de trabajo, negociaciones colectivas, gestión de conflictos laborales o simulacros de inspección de riesgos laborales. Esta metodología, frecuentemente empleada en los módulos de FOL, permite que el alumnado adquiera hábitos, competencias comunicativas y capacidades de resolución de problemas en contextos controlados.
- **Talleres de autoconocimiento y orientación**: A través de técnicas de reflexión grupal, role playing y autoevaluación, los estudiantes identifican sus intereses, valores y objetivos profesionales. Por ejemplo, mediante la herramienta DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades), los alumnos analizan sus recursos para la inserción laboral y planifican estrategias de mejora.

- **Tutoría y mentoring personalizado**: Cada alumno cuenta con el acompañamiento permanente de un tutor y la posibilidad de participar en programas de mentoring con antiguos alumnos o profesionales del sector, que actúan como referentes y modelos. Esto resulta especialmente eficaz en la motivación y orientación de estudiantes en riesgo de desmotivación o abandono escolar.
- **Uso de recursos digitales y entornos virtuales**: Se utiliza una amplia gama de herramientas tecnológicas para el diseño del currículum digital, participación en ferias virtuales de empleo, simulación de entrevistas a través de videollamadas, o gestión de portafolios profesionales online. Así, los estudiantes se familiarizan con las exigencias y posibilidades de la digitalización del empleo.
- **Colaboración con el tejido empresarial y social**: Se desarrollan convenios con empresas, organismos públicos y tercer sector, facilitando la realización de prácticas, visitas y proyectos compartidos. Por ejemplo, con la colaboración de cámaras de comercio de Madrid y asociaciones empresariales, se organiza una bolsa de empleo exclusiva para egresados de FP.

La integración de estas estrategias en el currículo de la Formación Profesional potencia el aprendizaje significativo, la autonomía y la inserción laboral efectiva.

## 4.4 Resultados y evaluación del modelo de transición integrada

La evaluación del Modelo de Transición Integrada se plantea como un proceso sistemático y participativo en el que intervienen todos los agentes implicados: alumnado, profesorado, orientadores, empresas colaboradoras y familias. Los principales indicadores considerados son:

- **Tasa de inserción laboral**: Se analiza el porcentaje de alumnado insertado en el mercado de trabajo después de seis y doce meses tras la finalización del programa. En centros donde se ha implementado el modelo, como recoge **Torres (2023)**, se ha observado una mejora significativa en los indicadores de empleo estable y congruente con la formación del alumnado.
- **Satisfacción del alumnado y empresas**: A través de encuestas y entrevistas grupales se recoge la valoración de los participantes sobre la utilidad de los recursos, la adecuación de las prácticas o la atención recibida. Un alumno que destaca la utilidad de los talleres de habilidades emocionales para el manejo de situaciones de estrés en el trabajo evidencia la transferencia de aprendizajes transversales al contexto laboral.

- **Mejora de competencias transversales**: Se mide la adquisición de capacidades como el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la iniciativa y la comunicación, utilizando escalas de autoevaluación, observación directa y valoración de tutores.
- **Inclusión y equidad**: Se analiza la reducción de tasas de abandono temprano, la inserción de colectivos vulnerables y la adaptación de itinerarios a las situaciones especiales.

Las evaluaciones externas, como las de la **Fundación Bertelsmann (2022)**, confirman que la orientación profesional y los programas de transición integrados, basados en la personalización, la flexibilidad y la colaboración institucional, tienen un impacto positivo en la empleabilidad y desarrollo personal del alumnado de Formación Profesional.

## 5. Implicaciones didácticas en el contexto educativo

El diseño, implementación y evaluación de la orientación profesional y de los programas de transición a la vida activa tienen profundas **implicaciones didácticas** en el contexto educativo, especialmente en el ámbito de la Formación Profesional (FP).

En primer lugar, la **LOMLOE (Ley Orgánica 3/2020)** consagra la orientación personal, académica y profesional como una función inherente a todos los niveles educativos, estableciendo la necesidad de itinerarios flexibles, personalizados y adaptados a la diversidad del alumnado (**art 84, LOMLOE**). Este mandato implica la integración transversal de la orientación profesional en los Proyectos Educativos de Centro y en los currículos específicos de cada familia profesional.

El **Real Decreto 659/2023**, de ordenación del Sistema de Formación Profesional, refuerza esta orientación integral al disponer que "todo alumno tendrá derecho a recibir, a lo largo de su trayectoria, asesoramiento y apoyo individualizado, con especial énfasis en los momentos de transición" (**artículo 40**). En consecuencia, todos los módulos de FOL y los Planes de Acción Tutorial deben incluir actividades y recursos orientados al acompañamiento y la transición, tales como talleres de búsqueda activa de empleo, simulación de entrevistas, visitas a empresas o elaboración de proyectos de empleabilidad.

El **Decreto 27/2025, de 21 de mayo**, de la Comunidad de Madrid, regula la organización del Sistema de Formación Profesional y señala la necesidad de incorporar el enfoque de orientación profesional en todos los ámbitos del sistema, promoviendo la colaboración entre centros educativos, empresas, servicios de empleo y entidades sociales. Esto implica rediseñar las prác-

ticas pedagógicas hacia modelos activos, personalizados y conectados con el entorno productivo y social.

En la práctica docente, estas normativas requieren:

- **Revisión y adaptación curricular**: El profesorado debe ajustar los contenidos, actividades y estrategias evaluativas del módulo de FOL para dar mayor protagonismo al desarrollo de competencias para la empleabilidad, el autoconocimiento, la resiliencia y la gestión autónoma de la carrera profesional.
- **Metodologías activas y colaborativas**: Se prioriza el uso de metodologías basadas en proyectos, simulación, aprendizaje-servicio o retos profesionales, que permiten al alumnado experimentar escenarios reales y desarrollar competencias tanto profesionales como personales.
- **Inclusión y equidad**: El diseño de actividades debe contemplar la diversidad de género, capacidades, contextos socioculturales y puntos de partida, asegurando apoyos específicos para estudiantes en riesgo de exclusión y potenciando referentes positivos para mujeres y minorías en familias profesionales tradicionalmente masculinizadas.
- **Trabajo en red**: Se requiere la participación activa del tutor/a del módulo de FOL, equipos de orientación, agentes externos y empresas colaboradoras, para construir itinerarios reales de transición y prácticas personalizadas.
- **Evaluación integradora**: La valoración de los aprendizajes debe basarse en la adquisición de competencias para la vida activa, utilizando, además de pruebas técnicas, instrumentos como el portafolio profesional, la autoevaluación, la rúbrica de habilidades transversales u observación directa en el trabajo en equipo.
- **Formación permanente del profesorado**: Dada la rapidez del cambio en el entorno laboral, la actualización docente es condición imprescindible para asegurar una orientación profesional eficaz, incorporando las tendencias del mercado, la digitalización y la inclusión de los colectivos vulnerables.

Estas implicaciones se traducen en una transformación profunda de la cultura organizacional del centro educativo y en la configuración de un entorno que acompaña, empodera y responsabiliza al alumnado en su transición a la vida activa.

## 6. Conclusión

La orientación profesional y los programas de transición a la vida activa constituyen pilares imprescindibles en la configuración de sistemas educativos inclusivos, flexibles y adaptados a la realidad socioeconómica contemporánea. La evolución desde los modelos tradicionales hacia enfoques integradores permite dar respuesta tanto a la diversidad de trayectorias vitales como a los desafíos de un mercado laboral en constante transformación. El análisis de los diferentes modelos evidencian la creciente importancia de la personalización, la colaboración y el acompañamiento continuado.

El desarrollo detallado del Modelo de Transición Integrada muestra la eficacia de una intervención multidisciplinar, adaptada a las necesidades del alumnado y conectada con el tejido empresarial y social. La implementación de este modelo en el ámbito de la Formación Profesional, en coherencia con la **LOMLOE**, el **Real Decreto 659/2023** y el **Decreto 27/2025 de Madrid**, permite mejorar la empleabilidad, reducir los riesgos de exclusión y potenciar el desarrollo personal de los jóvenes.

Las implicaciones didácticas derivadas del análisis realizado exigen un compromiso decidido del profesorado, los equipos directivos y los agentes sociales para asegurar una orientación profesional de calidad, dinámica y equitativa. Solo así, la transición a la vida activa dejará de ser una fuente de incertidumbre y se convertirá en una oportunidad para el crecimiento personal y la construcción de sociedades más justas y cohesionadas.

## 7. Bibliografía


- Baquero, C., & González, R. (2019). Itinerarios de transición escuela-trabajo: Modelos y buenas prácticas en orientación profesional. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Cabrera, R., & Nicolás, M. (2021). Orientación vocacional y profesional en la sociedad del conocimiento. Barcelona: Editorial Graó.
- 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).
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se regula la ordenación del sistema de Formación Profesional.
- Decreto 27/2025, de 21 de mayo, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la ordenación y organización del Sistema de Formación Profesional de la Comunidad de Madrid.
- Rodríguez Moreno, M. L. (2022). Orientación educativa y profesional: Teoría y práctica. Madrid: Narcea Ediciones.
- Torres, J. (2023). Evaluación de los programas de transición a la vida activa en la FP: Retos y evidencias. Revista Española de Pedagogía, 81(296), 72-95.