



Co-funded by
the European Union



D2.1 Needs Assessment Report

AccessCareer

: Mejora del acceso inclusivo a la orientación profesional

D2.1. Informe de evaluación de necesidades

Beneficiario principal	Mylia
Versión entregable	Versión 1.0
Fecha de vencimiento	07/07/2025
Fecha de entrega	07/07/2025
Nivel de difusión	PU (Público)



HEADWAY



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. The opinions and views expressed are the sole responsibility of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or the Spanish Service for the Internationalization of Education (SEPIE). Neither the European Union nor the awarding authority can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Información del proyecto

Acrónimo del proyecto	Acceso a Carrera
Nombre del proyecto	Mejorar el acceso inclusivo a la orientación profesional
Llamar	ERASMUS
Referencia	2024-1-ES01-KA220-ADU-000254803
Tipo	Unidad auxiliar KA220
Fecha de inicio del proyecto	24 de octubre
Duración del proyecto	24 millones
Coordinador	ACCION LABORAL , España

Información entregable

Actividad	A2.1: Identificación del estado actual de la situación
Nombre del entregable	D2.1 Informe de evaluación de necesidades
Fecha de vencimiento	07/07/2025
Fecha de entrega	07/07/2025
Tipo	R – Documento, informe;
Nivel de difusión	PU (Público)
Autor(es) principal(es)	Elena Somano (Mylia)
Colaboradores	Susy Galli (Mylia), Giorgia Manzari (Mylia)
Revisores de documentos	Manuel Zaballa (ACCIÓN LABORAL)
Revisor de seguridad	Elena Somano (Mylia)

Historial de versiones

Versión	Fecha de asunto	Autor(es)	Contenido y cambios
0.1	09/06/2025	Elena Somano (Mylia)	ToC y recopilación de contenido
0.2	23/06/2025	Elena Somano (Mylia)	Primer borrador: aportes a las secciones 5, 6 y 7
0.3	25/06/2025	Elena Somano (Mylia)	Segundo borrador: aportaciones a las secciones 5, 6 y 7
0.4	01/06/2025	Elena Cantiani (Grupo Adecco); Manuel Di Frangia (Mylia)	Revisión interna
0.6	03/07/2025	Elena Somano (Mylia)	Borrador final/Solicitar revisión
0.7	07/07/2025	Elena Somano (Mylia)	Versión consolidada que aborda los comentarios de los revisores

Tabla de contenido

Resumen ejecutivo	7
1. Introducción	9
1.1 Tarea 2.1 Identificación de un estado de situación actual	10
1.2 Enfoque metodológico	10
2. Herramientas e instrumentos de AccessCareer	12
2.1 Investigación documental	13
2.2 Grupo focal	13
2.3 Encuestas	14
3. Encuestas: Perspectivas desde el campo	16
3.1 Hallazgos de las encuestas	16
3.2 Encuestados y contexto de implementación	16
3.3 Perspectivas comparativas entre países	18
3.3.1 Barreras al empleo	18
3.3.2 Necesidad de habilidades y expectativas de apoyo	19
3.3.3 Necesidades de formación de los orientadores profesionales y las partes interesadas	21
3.3.4 Características deseadas en las herramientas digitales para candidatos desfavorecidos	22
4. Investigación documental sobre orientación profesional inclusiva: hallazgos clave	24
4.1 Hallazgos de la investigación documental	24
4.2 Ideas clave	24
5. Perspectivas de los grupos focales : un diálogo abierto entre orientadores profesionales	27
5.1 Hallazgos de los grupos focales	27

5.2	Ideas clave	27
6.	Conclusiones	30
Anexos		32
Anexo 1 – Encuesta A para personas desfavorecidas		32
Anexo 2 – Encuesta B para actores clave en la orientación profesional		34
Anexo 3 – Aportes de la investigación documental		38
Anexo 4 – Aportes del grupo focal		40
Anexo 5 – Participantes del grupo focal		44
Anexo 6 – Cuadrícula de observación del grupo focal		46
Anexo 7 – Recopilación de datos de grupos focales Tabla		47
Anexo 8 – Investigación documental Chipre		48
Anexo 9 – Investigación documental Grecia		54
Anexo 10 – Investigación documental Italia		58
Anexo 11 – Investigación documental España		62
Anexo 12 – Tabla de recopilación de datos de grupos focales Chipre		65
Anexo 13 – Tabla de recopilación de datos de grupos focales Grecia		71
Anexo 14 – Tabla de recopilación de datos de grupos focales Italia		73
Anexo 15 – Tabla de Recopilación de Datos de Grupos Focales España		75

Tabla de abreviaturas y acrónimos

Abreviatura	Significado
KA220-ADU	Asociaciones de cooperación Erasmus+ en educación de adultos
N / A	Agencia Nacional
COMANDANTE	Reunión de lanzamiento
TPM	Reunión del Proyecto Transnacional
Comisión de Seguridad Pública	Comité Directivo del Proyecto
Gestión de calidad	Gerente de Calidad
Control de calidad	Comité de Garantía de Calidad
WP	Paquete de trabajo
REA	Recursos educativos abiertos
HORA	Recursos humanos
PYME	Pequeña y mediana empresa / Experto en la materia
EPALE	Plataforma electrónica para el aprendizaje de adultos en Europa
DMP	Plan de gestión de datos
METRO	Mes (utilizado en la línea de tiempo del proyecto, por ejemplo, M1 = Mes 1)
GRAMO	Grecia
CY	Chipre
ES	España
ÉL	Italia
SER	Bélgica

Resumen ejecutivo

Este Informe de Evaluación de Necesidades (Entregable D2.1) representa un hito fundamental en el proyecto AccessCareer , cuyo objetivo es mejorar el acceso inclusivo a la orientación profesional para personas desfavorecidas en toda Europa. El informe presenta un análisis exhaustivo del panorama actual de ¹los servicios de orientación profesional en cuatro países participantes (Chipre, Grecia, Italia y España) mediante una metodología triangulada que combina investigación documental, encuestas y grupos de debate.

El objetivo de esta evaluación fue identificar las principales barreras, necesidades y oportunidades que condicionan las experiencias tanto de los orientadores profesionales como de las personas a las que apoyan. Los hallazgos orientarán directamente el desarrollo de un programa de formación personalizado, herramientas digitales y prácticas inclusivas en las próximas fases del proyecto.

Los conocimientos clave incluyen:

Obstáculos al Empleo : Las personas desfavorecidas se enfrentan a una combinación de obstáculos estructurales, digitales y psicológicos. Mientras que quienes buscan empleo destacan las limitaciones económicas y la falta de información sobre el mercado laboral , los orientadores destacan la exclusión digital y la escasez de redes profesionales .

Carencias de habilidades y necesidades de apoyo : Existe una gran demanda de apoyo para la redacción del CV, la preparación de entrevistas y la planificación de la búsqueda de empleo. Los orientadores también indican la necesidad de formación en herramientas digitales, tendencias del mercado laboral y estrategias de orientación personalizada .

¹En este documento, los términos “orientación profesional” y “asesoramiento profesional” se utilizan indistintamente.

Herramientas digitales : Ambos grupos manifiestan interés en recursos digitales accesibles, interactivos y compatibles con dispositivos móviles. Sin embargo, las disparidades en la alfabetización y el acceso digitales siguen siendo un desafío crítico.

Dimensiones emocionales y relacionales : Los grupos focales revelaron la intensidad emocional del trabajo de asesoramiento y la importancia de la empatía, la escucha activa y el apoyo motivacional para fomentar un compromiso significativo;

Participación de los empleadores : Los esfuerzos de inclusión suelen verse obstaculizados por los prejuicios de los empleadores y la falta de concienciación. Se necesita una mayor colaboración y capacitación específica para los empleadores a fin de promover prácticas de contratación sostenibles.

El informe concluye con recomendaciones estratégicas para orientar los próximos pasos del proyecto, incluido el diseño conjunto de un programa de capacitación modular para orientadores profesionales, el desarrollo de herramientas digitales empoderadoras para quienes buscan empleo y la promoción de ecosistemas inclusivos e intersectoriales que conecten los servicios de orientación con oportunidades reales del mercado laboral .

AccessCareer reafirma su compromiso de construir un sistema de orientación profesional más inclusivo, adaptable y con información digital, que empodere tanto a los profesionales como a las personas desfavorecidas para navegar por el cambiante mundo del trabajo con confianza y dignidad.

1. Introducción

Mejorar el acceso inclusivo a la orientación profesional: AccessCareer es un proyecto de 24 meses financiado por el programa Erasmus+. La iniciativa reúne a socios de cinco países (Bélgica, Chipre, Grecia, Italia y España) y busca alcanzar e implementar los siguientes objetivos clave:

- 1) Mejorar las habilidades y la eficacia de los orientadores profesionales, centrándose en apoyar a las personas desfavorecidas.*
- 2) Ampliar el acceso al aprendizaje permanente y la orientación profesional para personas desfavorecidas, promoviendo una cultura de inclusión y empoderamiento. AccessCareer apoya la gestión profesional autónoma y la autonomía personal.*
- 3) Adaptar los marcos de orientación profesional para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado laboral fomentando el desarrollo de redes de apoyo informales.*

AccessCareer logrará estos objetivos mediante una serie de acciones, incluido el desarrollo de un plan de estudios único con módulos destinados a mejorar las capacidades de los orientadores profesionales, la implementación de un programa de formación de formadores y la creación de una red informal de partes interesadas (incluidos profesionales de RR.HH., responsables políticos, PYME, formadores, orientadores profesionales, agencias de contratación y empleo, entre otros).

Estas actividades persiguen un doble objetivo: por un lado, pretenden facilitar y promover el intercambio de buenas prácticas para atraer y apoyar a personas desfavorecidas a lo largo de su trayectoria de búsqueda de empleo; por otro lado, están diseñadas para dotar a los orientadores profesionales de los conocimientos, herramientas y competencias prácticas necesarias para afrontar los retos cotidianos inherentes a su trabajo, incluida la sensibilidad intercultural, la alfabetización digital, la comunicación inclusiva y la resiliencia psicológica, especialmente cuando trabajan con grupos vulnerables.

Al alinear los marcos de orientación profesional con las cambiantes demandas del mercado laboral, AccessCareer aspira a empoderar a los grupos socialmente desfavorecidos, garantizando un acceso equitativo a las oportunidades profesionales y contribuyendo a la reducción de las disparidades laborales. El proyecto busca mejorar la inclusión y la accesibilidad

en la orientación profesional, con especial énfasis en el apoyo a las personas que enfrentan mayores obstáculos para el empleo .

1.1 Tarea 2.1 Identificación de un estado de situación actual

Este documento presenta un análisis exhaustivo de la situación actual en la que trabajan a diario los orientadores profesionales, especialmente aquellos que trabajan con personas desfavorecidas, tal como se examinó en la Tarea 2.1 del proyecto AccessCareer . El objetivo principal de la Tarea 2.1 fue identificar las barreras para la progresión profesional, el acceso al empleo, los sesgos en la contratación y las deficiencias en las habilidades de autogestión profesional. En consonancia con esto, el objetivo del documento es proporcionar orientación práctica para el desarrollo de un currículum personalizado para orientadores profesionales en el marco del proyecto. Para garantizar que el currículum sea relevante y eficaz, el análisis también pretende identificar las necesidades específicas de los orientadores profesionales. Esto se logrará mediante grupos focales y encuestas, basándose en la investigación preliminar realizada durante la fase de diseño del proyecto. Este enfoque garantiza que el programa de formación resultante se base en los desafíos del mundo real y se ajuste a las realidades cotidianas que enfrentan tanto los orientadores como sus clientes.

1.2 Enfoque metodológico

Esta actividad fue liderada por Mylia, con el apoyo y la contribución de todos los socios del proyecto, y concluyó a fines de junio de 2025. La Tarea 2.1 se dividió en cinco subtarear principales para desarrollar un documento integral y coherente que informará la Tarea 2.2:

1. Alineación inicial y compartición de directrices para investigación documental, grupos focales y herramientas de encuesta;
2. Implementación de investigación de escritorio;
3. Organización y facilitación de grupos focales;
4. Recopilación y análisis de datos de encuestas;
5. Elaboración del informe final.

un taller interactivo **sobre Miro**² en formato híbrido (presencial y virtual). El objetivo de esta iniciativa fue aclarar los objetivos y las partes interesadas clave del análisis de necesidades, con especial atención a comprender el estado actual de la orientación profesional, identificar los desafíos existentes y destacar las áreas de mejora.

La sesión presencial tuvo lugar en Valladolid, España, durante la reunión de lanzamiento el 1 de abril de 2025, mientras que la sesión en línea se celebró el 2 de junio de 2025. Durante ambas reuniones, un representante de cada socio del consorcio participó activamente y aportó aportaciones, sugerencias y diversas perspectivas a la actividad.

El objetivo del taller era doble:

- Identificar a los principales actores involucrados y aclarar su papel en el proceso de análisis de necesidades;
- Definir los objetivos del análisis de necesidades de orientación profesional mediante:
 - (a) identificar los principales desafíos que enfrentan los orientadores profesionales en su trabajo diario,
 - (b) organizar estos desafíos en macrocategorías para un análisis más claro, y
 - (c) determinar las áreas específicas que el análisis de necesidades debería explorar, en particular respecto de las brechas en los servicios para los grupos desfavorecidos.

Con base en los principales hallazgos identificados en los pasos anteriores, el consorcio intercambió información durante la reunión en línea para profundizar el análisis y coordinar las próximas fases del proyecto. Estas contribuciones sentaron las bases para la creación de las herramientas.

² Enlace al tablero de Miro https://miro.com/app/board/uXjVIJhly4E=?share_link_id=237537852000

2. Herramientas e instrumentos de AccessCareer

Siguiendo el marco metodológico definido en la sección anterior, Mylia desarrolló un conjunto coherente de herramientas operativas para apoyar a los socios del proyecto en la implementación de las actividades de análisis de necesidades. Estos instrumentos se diseñaron para garantizar la coherencia entre países, facilitar la recopilación de datos y promover la comparabilidad de los resultados. Están disponibles en la [sección de Anexos](#).

El kit de herramientas incluye:

- Una **guía de investigación de escritorio** que proporciona áreas temáticas y preguntas orientadoras para trazar el panorama actual de la orientación profesional para personas desfavorecidas;
- Un **paquete de grupo focal**, que incluye materiales de facilitación y plantillas para recopilar información cualitativa de los orientadores profesionales;
- Dos **encuestas**, dirigidas a personas desfavorecidas y actores clave respectivamente, tenían como objetivo recopilar datos cuantitativos sobre necesidades, barreras y oportunidades.

Estas herramientas fueron implementadas por socios del proyecto en **Chipre, Grecia, Italia y España**, quienes llevaron a cabo la investigación documental, facilitaron grupos focales y administraron las encuestas en sus respectivos contextos nacionales. Esto garantizó un proceso de recopilación de datos diverso y representativo, manteniendo al mismo tiempo una estructura metodológica común.

Todas las herramientas se pusieron a disposición a través de la Herramienta de Administración del Proyecto y se adjuntan a este documento. Su diseño estructurado garantizó la alineación con los objetivos del proyecto y permitió a los socios recopilar datos relevantes y comparables en diferentes contextos nacionales.

2.1 Investigación de escritorio

Como parte del conjunto de herramientas desarrollado por Mylia, la **Guía de Investigación Documental** proporciona un marco estructurado para ayudar a los socios a analizar el panorama actual de la orientación profesional para personas desfavorecidas. Incluye áreas temáticas y preguntas orientadoras que abarcan la formación de orientadores, los tipos de desventajas, las barreras a la empleabilidad, las herramientas y prácticas eficaces, la participación de los empleadores y el papel de la tecnología y la IA. La guía también fomenta la exploración de modelos de intervención nacionales y europeos, así como la identificación de tendencias emergentes y carencias de competencias. Estos hallazgos están diseñados para complementar la información cualitativa recopilada mediante grupos focales y encuestas, contribuyendo a un análisis exhaustivo de las necesidades.

2.2 Grupo de enfoque

Para enriquecer y triangular los hallazgos de la investigación documental y las encuestas, cada socio organizó un grupo de discusión con orientadores profesionales que trabajan con personas desfavorecidas. La actividad se guió por un conjunto estructurado de herramientas desarrolladas por Mylia, que incluyen:

- Una **guía para grupos focales** con insumos temáticos y una agenda detallada;
- Una **cuadrícula de observación** para capturar la dinámica del grupo y las señales no verbales ;
- Una **tabla de recopilación de datos** para sintetizar los hallazgos clave en las macroáreas;
- Una **hoja de perfil del participante** para documentar los antecedentes y la experiencia de cada consejero involucrado.

Los grupos focales siguieron un formato común de aproximadamente 90 minutos y se llevaron a cabo en línea con 5 a 7 participantes por país. El debate exploró seis áreas clave:

- El papel de los consejeros,
- tipos de desventajas,
- barreras a las que se enfrentan los clientes,
- herramientas y formación,

- compromiso del empleador,
- El uso de tecnologías digitales e IA.

Una sección final estuvo dedicada a las necesidades futuras y a la innovación.

También se solicitó a cada socio que elaborara un **breve resumen** (máximo una página) que destacara los principales hallazgos y observaciones de su sesión. Estas contribuciones, junto con las notas de observación y las tablas de datos, se utilizaron para identificar temas recurrentes, necesidades emergentes y prácticas innovadoras en los distintos países.

Los resultados de esta actividad proporcionan una base cualitativa sólida para el análisis de necesidades e informarán las próximas fases del proyecto.

2.3 Encuestas

Para enriquecer el análisis de necesidades con información cuantitativa, se desarrollaron y difundieron dos encuestas estructuradas entre grupos objetivo clave: personas desfavorecidas (Encuesta A) y orientadores profesionales o actores clave (Encuesta B). Estas herramientas se diseñaron para captar perspectivas complementarias sobre los desafíos, las necesidades y las oportunidades en la orientación profesional.

Encuesta A – Personas en Desventaja.

Este cuestionario tuvo como objetivo comprender las experiencias vividas y los desafíos de la búsqueda de empleo de personas que enfrentan diversas formas de desventaja, como el desempleo de larga duración, el bajo nivel educativo, la discapacidad, el origen migratorio o las responsabilidades de cuidado. La encuesta exploró :

- Autopercepción de empleabilidad y confianza en la búsqueda de empleo;
- Conocimiento y comprensión de los servicios de orientación profesional ;
- Principales barreras al empleo (por ejemplo, falta de habilidades, acceso a vacantes, limitaciones financieras);
- Resultados deseados de la orientación profesional (por ejemplo, planes de acción personalizados, apoyo al CV, desarrollo de la motivación).

Encuesta B – Orientadores profesionales y partes interesadas.

Esta encuesta se dirigió a profesionales involucrados en la orientación profesional, incluyendo orientadores, profesionales de recursos humanos, educadores y legisladores. Se centró en:

- Los tipos de grupos desfavorecidos que reciben apoyo con mayor frecuencia;
- Barreras comunes y brechas de habilidades observadas entre los clientes;
- Necesidades de formación de los profesionales (por ejemplo, concienciación sobre sesgos, herramientas digitales, tendencias del mercado laboral);
- Preferencias de formatos de entrega de capacitación y características deseadas en herramientas de soporte digital;
- Confianza en el uso de plataformas digitales y sugerencias de recursos futuros.

Los datos recopilados mediante estas encuestas ofrecen una doble perspectiva sobre el ecosistema de orientación profesional, destacando tanto las necesidades de las personas desfavorecidas como las necesidades de desarrollo de capacidades de quienes las apoyan. Estos hallazgos se combinarán con los resultados de la investigación documental y los grupos focales para fundamentar el desarrollo de intervenciones y herramientas personalizadas en las siguientes fases del proyecto.

El uso combinado de investigación documental, grupos focales y encuestas, con el apoyo de un conjunto compartido de herramientas, garantizó un análisis de necesidades exhaustivo y multiperspectivo. Este enfoque integrado permitió a los socios recopilar datos tanto cualitativos como cuantitativos en diversos contextos nacionales, sentando una base sólida para el desarrollo de intervenciones específicas y basadas en la evidencia en las siguientes fases del proyecto.

3. Encuestas: Perspectivas desde el campo

3.1 Resultados de las encuestas

El componente de encuesta del análisis de necesidades se diseñó para recopilar datos cuantitativos estructurados de dos grupos objetivo clave: personas desfavorecidas y orientadores profesionales/partes interesadas. Este capítulo presenta una descripción detallada del proceso de implementación de la encuesta, las características de los encuestados y las principales conclusiones en las distintas áreas temáticas. Los resultados contribuyen a una comprensión más amplia de los desafíos y las expectativas en torno a la orientación profesional inclusiva y complementan la información cualitativa obtenida de la investigación documental y los grupos de debate.

3.2 Encuestados y contexto de implementación

Las dos encuestas fueron diseñadas para captar perspectivas complementarias de dos grupos objetivo clave:

- **Encuesta A** : personas que experimentan diversas formas de desventaja (por ejemplo, desempleo de largo plazo, bajo nivel educativo, discapacidad, origen migratorio, jóvenes NEET).
- **Encuesta B** : profesionales involucrados en la orientación profesional, incluidos consejeros, profesionales de RRHH, educadores/formadores y formuladores de políticas.

Ambas encuestas se administraron en línea mediante Microsoft Forms, en el idioma nacional de cada país, entre la segunda quincena de mayo y la primera quincena de junio de 2025.

Para garantizar una muestra diversa y representativa, cada socio fue responsable de difundir las encuestas en su contexto nacional. La siguiente tabla resume el número de respuestas recopiladas en cada país:

País	Encuesta A Individuos Desfavorecidos	Encuesta B Actores clave en la orientación profesional	TOTAL
Chipre	13	11	24
Grecia	10	22	32
Italia	9	61	70
España	129	51	180
TOTAL	161	145	306

Tabla 1: Encuestados por país en las dos encuestas

La distribución de las respuestas entre países y grupos destinatarios proporciona una base sólida para el análisis de las necesidades, las barreras y las expectativas relacionadas con la orientación profesional.

Tabla 2: Individuos desfavorecidos: distribución

DESCRIPCIÓN	Chipre	Grecia	Italia	España
Inmigrante	2	1	\	26
A largo plazo desempleado (12+ meses)	5	\	3	50
Persona con discapacidad o condiciones de salud a largo plazo	1	3	1	4
Jóvenes NEET	1	1	1	10
Persona sin cualificación formal ni educación secundaria		\	1	2
Trabajador mayor de 50 años viejo	4	1	\	
Padre o cuidador soltero	\	\	\	10
La mujer se reincorpora al mercado laboral	\	4	\	13
Otros	\	\	3	14

ROLE	Chipre	Grecia	Italia	España
Consejero de Carrera	2	12	33	44
Profesional de RR.HH.	8	1	6	\

Elaborador de la política a seguir	\		9	\
Educador o proveedor de formación	1	8	11	2
Otro	\	1	2	5

Tabla 3: Orientadores profesionales/partes interesadas: distribución

3.3 Perspectivas comparativas entre países

Esta sección presenta los principales hallazgos de las dos encuestas realizadas en el marco del proyecto AccessCareer. Si bien cada encuesta exploró el tema de la orientación profesional inclusiva desde una perspectiva diferente —una dirigida a personas desfavorecidas y la otra a orientadores profesionales y partes interesadas—, su análisis combinado ofrece una comprensión integral y multidimensional de los desafíos, las necesidades y las expectativas involucradas. Los resultados se organizan temáticamente para destacar las tendencias clave en ambos grupos, lo que permite una lectura comparativa de los datos. Este enfoque no solo facilita la identificación de prioridades compartidas y deficiencias críticas en las prácticas actuales de orientación profesional, sino que también proporciona una base sólida para el desarrollo de un currículo de formación específico y herramientas digitales dentro del proyecto.

3.3.1 Barreras al empleo



La comparación entre las barreras reportadas por las personas desfavorecidas y aquellas identificadas por los orientadores profesionales revela áreas de alineación y divergencia.³ Ambos grupos coinciden en la relevancia del acceso limitado a oportunidades laborales y las dificultades para

preparar el CV y las entrevistas, lo que confirma la necesidad de apoyo práctico para la

Tenga en cuenta que los encuestados podían seleccionar hasta tres respuestas para cada pregunta. Se recogieron un total de 307 respuestas de personas desfavorecidas y 414 de orientadores profesionales y partes interesadas.

preparación laboral. Sin embargo, los orientadores hacen mucho más hincapié en las dificultades de alfabetización digital y la escasez de redes profesionales, que no son reconocidas explícitamente por quienes buscan empleo, lo que sugiere una posible brecha en la autoconciencia o la confianza digital.

Por el contrario, las personas desfavorecidas destacan la falta de información sobre el mercado laboral y las dificultades financieras con mayor frecuencia que los consejeros, lo que apunta a limitaciones estructurales y socioeconómicas más amplias que pueden estar subrepresentadas en las evaluaciones profesionales.

Esta divergencia subraya la importancia de combinar ambas perspectivas para diseñar servicios de apoyo eficaces. Si bien los asesores pueden identificar barreras ocultas o subestimadas, la experiencia de quienes buscan empleo pone de relieve problemas contextuales y sistémicos que también requieren una intervención específica.

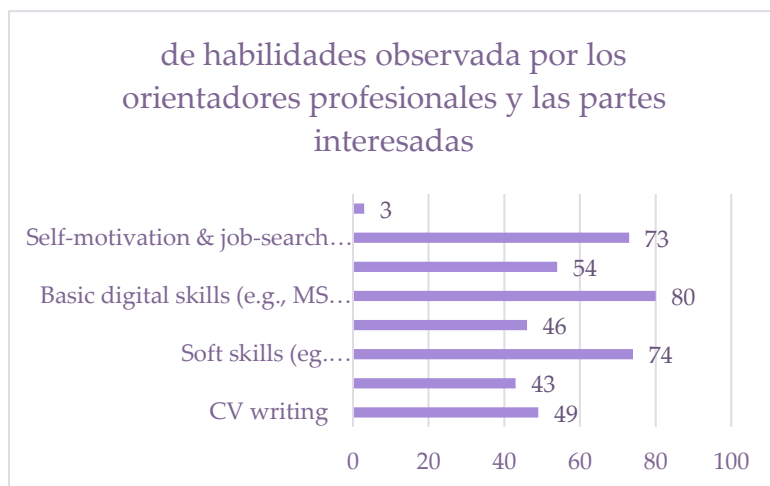


3.3.2 Necesidad de habilidades y expectativas de apoyo

La comparación entre las brechas de habilidades observadas por los orientadores profesionales y las necesidades de apoyo

Las opiniones expresadas por personas desfavorecidas ofrecen una visión integral de los desafíos a los que se enfrentan en el mundo. proceso de búsqueda de empleo ⁴.

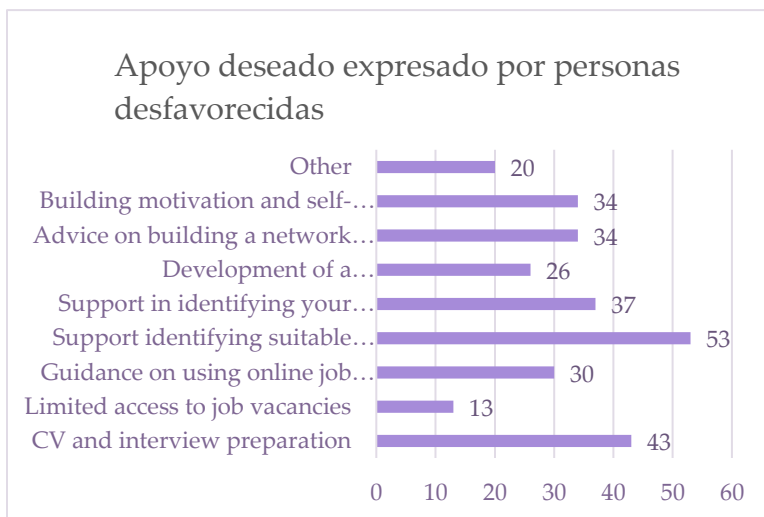
⁴ Tenga en cuenta que los encuestados podían seleccionar hasta tres respuestas para cada pregunta. Se recogieron un total de 290 respuestas de personas desfavorecidas y 422 de orientadores profesionales y partes interesadas.



Los orientadores profesionales informaron con mayor frecuencia de carencias en habilidades digitales básicas (80 menciones), seguidas de cerca por habilidades interpersonales como la comunicación, la flexibilidad y la adaptabilidad (74), la automotivación y la planificación de la búsqueda de empleo (73). Estas se consideraron las áreas

más críticas donde las personas desfavorecidas tienen dificultades. Otras carencias notables fueron la creación de redes de contactos y la comunicación profesional (54), la redacción de CV (49), las habilidades técnicas específicas del sector (46) y las técnicas de entrevista (43).

Allende, Las personas en situación de desventaja destacaron como prioridades principales el apoyo para identificar vacantes adecuadas (53 menciones) y la preparación del CV y la entrevista (43). También expresaron un gran interés en desarrollar sus habilidades (37), recibir orientación sobre el uso de plataformas de empleo en línea



(30) y fortalecer su motivación y confianza en sí mismas (34). Otras áreas de apoyo incluyeron asesoramiento para establecer contactos (34), planificación de acciones personalizadas (26) y la dificultad para acceder a las ofertas de empleo (13).

Si bien existe una clara coincidencia en la importancia de la preparación del CV y para la entrevista, los datos también revelan algunas diferencias de percepción. Por ejemplo, las habilidades digitales y la planificación de la búsqueda de empleo, priorizadas por los orientadores, no se reflejan explícitamente en las solicitudes de apoyo de los solicitantes de empleo, lo que posiblemente indica una falta de conocimiento o confianza en estas áreas. Por

el contrario, los solicitantes de empleo priorizan más la orientación práctica y el apoyo emocional, como la motivación y el desarrollo de la confianza, que podrían estar subrepresentados en las evaluaciones de los orientadores.

Estos hallazgos sugieren que un apoyo laboral eficaz debe ser integral y personalizado, combinando herramientas prácticas, capacitación digital y coaching motivacional. Reducir la brecha entre los déficits de habilidades observados y las necesidades de apoyo percibidas es esencial para garantizar que los servicios sean relevantes y tengan un impacto positivo.

3.3.3 Necesidades de formación de los orientadores profesionales y las partes interesadas

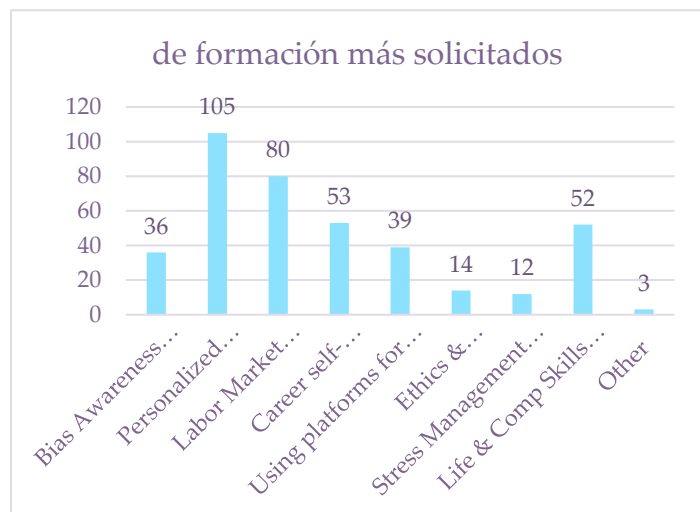
Las respuestas recogidas ponen de relieve una clara preferencia por los módulos de formación que mejoran la capacidad de ofrecer apoyo personalizado, informado y orientado al futuro a los solicitantes de empleo desfavorecidos.

El módulo más solicitado, con diferencia, es la Orientación Personalizada (105 menciones), lo que confirma la importancia de dotar a los orientadores de herramientas y estrategias para adaptar su apoyo a los antecedentes, habilidades y aspiraciones de cada persona. Esto coincide con el creciente énfasis en las trayectorias profesionales personalizadas en los servicios de empleo inclusivo.

La segunda área más valorada es Tendencias del Mercado Laboral (80), lo que subraya la necesidad de conocimientos actualizados sobre cómo la evolución de las dinámicas económicas y sectoriales afecta a los grupos desfavorecidos. Le siguen Habilidades de Autogestión (53) y Habilidades y Competencias para la Vida y Agencia (52), que reflejan una creciente conciencia de la importancia

de empoderar a las personas para que asuman el control de sus trayectorias profesionales.

Otros módulos relevantes incluyen plataformas de mejora de CV (39) y Conciencia de sesgos en los procesos de reclutamiento impulsados por IA (36), lo que demuestra que los asesores



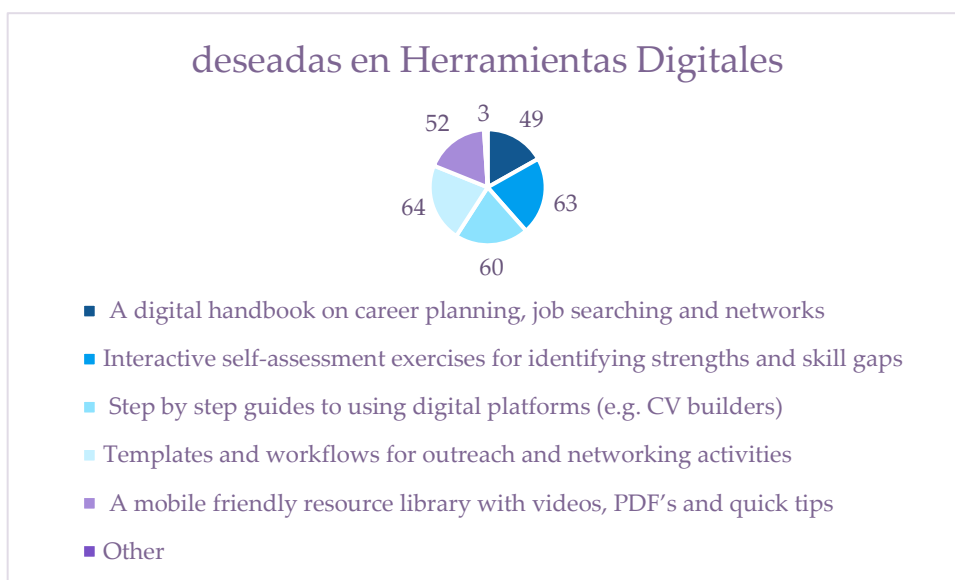
también están atentos a las dimensiones digitales y éticas de las prácticas modernas de búsqueda de empleo.

Mencionados con menos frecuencia, pero aún relevantes, son Ética y Conducta Profesional (14) y Gestión del Estrés y Prevención del Agotamiento (12), que pueden reflejar necesidades emergentes en contextos donde los consejeros enfrentan altas cargas de trabajo o situaciones emocionalmente exigentes.

Estos resultados sugieren que los programas de formación deberían priorizar personalización , inteligencia del mercado laboral y empoderamiento, al tiempo que integramos conciencia digital y ética para garantizar que los consejeros estén completamente equipados para apoyar a personas desfavorecidas en un panorama laboral que cambia rápidamente.

3.3.4 Características deseables en las herramientas digitales para candidatos desfavorecidos

Cuando se les preguntó sobre las características más valiosas para las herramientas digitales futuras, los encuestados mostraron una clara preferencia por recursos interactivos, prácticos y fáciles de usar que puedan apoyar directamente a las personas desfavorecidas en su búsqueda de empleo.



La característica más solicitada fueron las plantillas y flujos de trabajo para actividades de difusión y networking (64 menciones), lo que destaca la necesidad de una guía estructurada para construir conexiones

profesionales, un área que suele ser un desafío para quienes tienen redes limitadas.

Muy de cerca, se encuentran los ejercicios interactivos de autoevaluación (63) y las guías paso a paso para el uso de plataformas digitales como los generadores de CV (60). Estos resultados sugieren una fuerte demanda de herramientas que no solo informen, sino que también involucren activamente a los usuarios en la identificación de sus fortalezas y la navegación en entornos digitales de búsqueda de empleo.

Un manual digital que cubre la planificación profesional, las estrategias de búsqueda de empleo y la creación de redes también fue bien recibido (49), al igual que una biblioteca de recursos adaptada a dispositivos móviles con videos, archivos PDF y consejos rápidos (52), lo que refleja la importancia de la accesibilidad y los formatos multimedia para las diversas necesidades de los usuarios.

Aunque sólo un pequeño número de encuestados seleccionó “Otro” (3), las respuestas generales apuntan a una dirección clara: las herramientas digitales deben ser prácticas, personalizadas y fáciles de usar, con un fuerte enfoque en el empoderamiento y la autonomía de los candidatos desfavorecidos.

4. Investigación documental sobre orientación profesional inclusiva: hallazgos clave

4.1 Resultados de la investigación documental

La investigación documental realizada en España, Chipre, Grecia e Italia revela un panorama complejo y cambiante de la orientación profesional para personas desfavorecidas. Si bien cada contexto nacional presenta características únicas, surgen varios temas comunes que destacan tanto los desafíos sistémicos como las prácticas prometedoras.

La siguiente sección presenta un resumen comparativo de los resultados de la investigación documental nacional. Los informes completos de cada país, presentados por los socios piloto, están disponibles en el [anexo](#).

4.2 Perspectivas clave

Formación de orientadores : En los cuatro países, el papel de los orientadores profesionales se reconoce cada vez más como fundamental en el apoyo a los grupos vulnerables. Sin embargo, persisten lagunas en los sistemas de formación. En España, falta formación estructurada en contextos interculturales y alfabetización digital. Chipre se beneficia de marcos institucionales sólidos (p. ej., YSEA, ONEK), pero la coordinación e integración de tecnologías emergentes siguen siendo limitadas. En Italia, la ausencia de un sistema nacional de certificación armonizado y las disparidades regionales en el acceso a la formación son preocupaciones clave. Los organismos nacionales como ASNOR desempeñan un papel central en la promoción del aprendizaje permanente para orientadores. En Grecia, si bien muchos orientadores se forman a través de programas académicos y de posgrado, existe una creciente necesidad de desarrollo profesional continuo en orientación digital e inclusiva. La implementación de marcos europeos como NICE sigue siendo desigual.

Tipos de desventajas : Los grupos objetivo identificados son, en general, similares en todos los países: ninis, migrantes y refugiados, mujeres que se reincorporan al mercado laboral, personas mayores y personas con discapacidad. En España, se presta especial atención a las

comunidades romaníes y a las supervivientes de violencia de género. Chipre destaca las precarias condiciones de las trabajadoras domésticas migrantes y la exclusión sistémica de las personas con discapacidad. Italia destaca la intersección de la desventaja con las desigualdades regionales, especialmente en el Sur. En Grecia, los ninis, las personas desempleadas de larga duración, los migrantes y las personas que viven en zonas rurales se ven especialmente afectados por la inestabilidad económica y la exclusión social.

Obstáculos que enfrentan los beneficiarios : Los obstáculos son multifacéticos y a menudo se entrecruzan. La exclusión digital, las barreras lingüísticas y la complejidad burocrática son temas recurrentes. En España, la baja autoestima y el acceso digital limitado dificultan la búsqueda de empleo. Chipre reporta una brecha digital significativa y falta de guarderías accesibles. Italia señala la fragmentación de los servicios y las expectativas culturales como obstáculos importantes. Grecia enfrenta desafíos similares, con obstáculos adicionales como el acceso limitado a la formación, problemas de integración lingüística y cultural para los migrantes y una infraestructura de apoyo insuficiente, especialmente en zonas remotas.

Herramientas y prácticas : Están surgiendo herramientas innovadoras, aunque su alcance e impacto varían. España prioriza el aprendizaje combinado y el uso informal de herramientas de IA como ChatGPT. Chipre ha desarrollado plataformas como HelpRefugeesWork y unidades móviles de SPE dirigidas a los ninis. Italia emplea portales digitales como MyANPAL para la iniciativa GOL (Garantía de Empleabilidad de los Trabajadores) y Garanzia Giovani, junto con redes de mentoría y apoyo entre iguales. En Grecia, se utiliza una combinación de asesoramiento tradicional y plataformas digitales, con la colaboración de ONG y servicios públicos para brindar apoyo personalizado. Sin embargo, el acceso a estas herramientas sigue siendo desigual en todos los países.

Tecnología e IA : La integración de la tecnología en la orientación profesional se encuentra aún en sus primeras etapas. España e Italia informan del uso experimental de la IA, mientras que Chipre aún no ha adoptado estas herramientas sistemáticamente. En Grecia, la digitalización está avanzando, con la introducción de asesoramiento electrónico, ferias de empleo virtuales y herramientas de emparejamiento basadas en IA. No obstante, persisten las disparidades en el acceso y la alfabetización digital. En todos los países, persisten las preocupaciones en torno a

los estándares éticos, la accesibilidad y la necesidad de formación de los orientadores en herramientas digitales.

- **Perspectivas de futuro :** De cara al futuro, los cuatro países reconocen la urgencia de modernizar los sistemas de orientación profesional. España aboga por herramientas personalizadas y vínculos más sólidos con los mercados laborales regionales . Chipre aboga por modelos de ventanilla única y reformas estructurales para impulsar la inclusión. Italia destaca la importancia de la capacitación digital y ecológica, la equidad territorial y la ampliación de los modelos de servicios integrados. Grecia se centra en modelos de servicios híbridos, la expansión de la alfabetización digital y la mejora de la coordinación entre educación, empleo y servicios sociales. En general, la prioridad es construir sistemas inclusivos, adaptables y con base digital que empoderen tanto a los orientadores como a los beneficiarios.

5. Perspectivas de los grupos focales : un diálogo abierto entre orientadores profesionales

5.1 Hallazgos de los grupos focales

Como parte de la evaluación de necesidades de AccessCareer , se organizaron grupos focales en cada país participante para recopilar información cualitativa de orientadores profesionales que trabajan directamente con personas desfavorecidas. Cada sesión contó con la participación de entre cinco y ocho profesionales y siguió una metodología y una guía temática acordadas mutuamente para garantizar la coherencia en los distintos contextos nacionales.

Los debates exploraron los desafíos clave, las necesidades emergentes y las prácticas innovadoras en materia de orientación profesional, ofreciendo perspectivas valiosas basadas en las experiencias cotidianas de los profesionales.

5.2 Perspectivas clave

En los cuatro grupos focales, los orientadores describieron un panorama profesional marcado por la complejidad, la intensidad emocional y las limitaciones estructurales. Sus experiencias reflejan un compromiso común con el apoyo a las personas vulnerables, pero también revelan deficiencias sistémicas que dificultan tanto la eficacia de los servicios de orientación como el empoderamiento de los beneficiarios.

El desgaste emocional del trabajo fue un tema recurrente. En Grecia, el síndrome de burnout se identificó explícitamente como un desafío importante, y los orientadores expresaron la necesidad de supervisión y espacios de apoyo entre iguales. De igual manera, en España e Italia, los participantes destacaron la dimensión psicológica de su rol, enfatizando la importancia de la empatía, la escucha activa y el empoderamiento emocional como fundamentos para una orientación eficaz. El grupo italiano , en particular, hizo hincapié en la necesidad de abordar los sesgos internalizados entre las personas desfavorecidas, señalando que muchas acuden a los servicios con bajas expectativas o actitudes pasivas, condicionadas por la exclusión pasada.

La exclusión digital se constituyó en una barrera transversal. Si bien suele asociarse con las personas mayores, los orientadores de todos los países observaron que las personas más jóvenes también pueden carecer de habilidades digitales funcionales, especialmente cuando el exceso de confianza oculta brechas reales. En Chipre y España, la brecha digital fue especialmente evidente entre las comunidades romaníes, los migrantes y las poblaciones con bajo nivel de alfabetización. Los orientadores pidieron una formación en alfabetización digital personalizada, adaptada a los diferentes niveles y contextos de aprendizaje, y el desarrollo de herramientas fáciles de usar para facilitar la búsqueda de empleo y la autoevaluación.

La discordancia entre la oferta formativa y las necesidades del mercado laboral fue otra preocupación compartida. En España, el proceso formativo se describió como estereotipado y desconectado de las oportunidades reales, lo que a menudo refuerza las trayectorias profesionales con enfoque de género o de baja cualificación. En Chipre, los participantes señalaron la falta de conciencia cultural entre los empleadores y el personal de RR. HH., lo que limita el impacto de las estrategias de inclusión. Los asesores italianos enfatizaron la necesidad de sistemas de apoyo estructurados y a largo plazo que vayan más allá de las respuestas a emergencias y se basen en competencias sólidas y transferibles.

Las actitudes de los empleadores se citaron con frecuencia como un obstáculo para la inclusión. En todos los grupos, los participantes informaron que las personas vulnerables suelen ser percibidas como "mano de obra barata" o contratadas para cumplir con las cuotas, en lugar de como parte de iniciativas genuinas de inclusión. Esta percepción refuerza la inestabilidad y la alta rotación de personal, especialmente en sectores como la limpieza y el cuidado de personas. Varios grupos pidieron campañas de concienciación y capacitación para empleadores con el fin de promover prácticas inclusivas de contratación y retención.

A pesar de estos desafíos, están surgiendo prácticas innovadoras. En Chipre, se propusieron sistemas de mentoría y acompañamiento como herramientas eficaces para apoyar la integración laboral. En España, los orientadores están experimentando con herramientas de IA como ChatGPT para la preparación de CV, mientras que en Grecia se están explorando plataformas digitales y formatos híbridos para ampliar el acceso. Sin embargo, la integración de la tecnología sigue siendo desigual, y persisten las preocupaciones sobre la accesibilidad, el uso ético y la necesidad de una formación adecuada tanto para orientadores como para usuarios.

Los orientadores expresaron una clara necesidad de formación estructurada y directrices éticas para apoyar el uso significativo de las herramientas digitales, a la vez que alertaron sobre el riesgo de reforzar la exclusión si no se abordan las brechas de acceso y de habilidades.

De cara al futuro, los participantes de todos los países destacaron la necesidad de sistemas más coordinados, inclusivos y adaptables. Esto incluye invertir en formación experiencial para profesionales, fortalecer los vínculos entre los servicios de orientación y los mercados laborales locales, y garantizar que tanto los orientadores como los beneficiarios estén capacitados para desenvolverse en entornos socioeconómicos cada vez más complejos. El futuro de la orientación profesional, tal como lo visualizan quienes están en primera línea, reside en combinar la comprensión emocional, las herramientas prácticas y la reforma estructural para crear itinerarios que no solo sean accesibles, sino también significativos y sostenibles.

Tanto España como Grecia subrayaron la importancia de desarrollar habilidades digitales más sólidas, no sólo entre las personas desfavorecidas sino también entre los propios orientadores profesionales, que deben seguir el ritmo de las tecnologías en evolución en su campo.

Como reflexionó un participante de España: «La inclusión no es caridad. Se trata de rediseñar el sistema para que funcione para todos». Un consejero de Grecia añadió: «Lo que necesitamos no es una herramienta más, sino un cambio cultural».

6. Conclusiones

La evaluación de necesidades de AccessCareer ha proporcionado una comprensión integral y multidimensional del panorama actual de la orientación profesional para personas desfavorecidas en cuatro países europeos. Al integrar los hallazgos de la investigación documental, las encuestas y los grupos de debate, el análisis ha revelado tanto desafíos sistémicos como oportunidades prometedoras de innovación y mejora.

En todos los métodos surgieron varios temas recurrentes:

Las barreras al empleo siguen siendo multifacéticas y están profundamente interconectadas. Las personas desfavorecidas se enfrentan a obstáculos estructurales, digitales, psicológicos y socioeconómicos que dificultan su acceso a un empleo significativo. Mientras que quienes buscan empleo destacan las limitaciones financieras y la falta de información sobre el mercado laboral, los orientadores profesionales destacan la exclusión digital y la escasez de redes profesionales, lo que subraya la necesidad de servicios de apoyo integrales y personalizados.

- Las brechas de habilidades son evidentes en ambos lados de la relación de orientación. Las personas desfavorecidas a menudo carecen de habilidades digitales básicas, confianza en sí mismas y capacidad para planificar la búsqueda de empleo, mientras que los orientadores expresan la necesidad de capacitación actualizada en herramientas digitales, prácticas inclusivas y tendencias del mercado laboral. Esta doble brecha exige intervenciones de desarrollo de capacidades que empoderen a ambos grupos.
- Las herramientas digitales se consideran cada vez más esenciales, pero su adopción sigue siendo desigual. Existe una clara demanda de recursos intuitivos, accesibles desde dispositivos móviles e interactivos que faciliten la autoevaluación, la elaboración de CV y el networking. Sin embargo, sin la formación adecuada y las garantías éticas necesarias, la digitalización corre el riesgo de agravar las desigualdades existentes.
- Las dimensiones emocionales y psicológicas de la orientación profesional son fundamentales. Los grupos focales revelaron el impacto emocional del trabajo de orientación y la importancia de la empatía, la escucha activa y el apoyo motivacional. Las personas en situación de desventaja suelen tener barreras internalizadas que requieren no solo herramientas prácticas, sino también empoderamiento emocional.

- La participación de los empleadores es un área crucial, pero poco desarrollada. Si bien están surgiendo algunas prácticas inclusivas, muchos empleadores aún perciben a los grupos vulnerables desde una perspectiva deficiente. Se necesitan campañas de concienciación, incentivos y una colaboración estructurada entre los servicios de orientación y los empleadores para fomentar la inclusión sostenible.

De cara al futuro, las conclusiones de este informe señalan varias prioridades estratégicas para las próximas fases del proyecto AccessCareer :

Desarrollar un plan de estudios de capacitación modular y flexible para orientadores profesionales que aborde tanto las competencias técnicas como las relacionales, con un fuerte enfoque en la inclusión digital, la conciencia de sesgos y la atención personalizada. guía;

1. Diseñar herramientas digitales que no sólo sean accesibles y prácticas, sino también empoderadoras, que apoyen a individuos desfavorecidos en el recorrido de sus carreras profesionales con autonomía y confianza;
2. Fomentar la colaboración intersectorial, en particular con los empleadores, para reducir la brecha entre los servicios de orientación y las oportunidades reales del mercado laboral ;
3. Promover un cambio cultural en la orientación profesional: uno que valore la inteligencia emocional, la inclusión y la adaptabilidad tanto como la experiencia técnica.

Al aprovechar los conocimientos recopilados a través de esta evaluación de necesidades, AccessCareer está bien posicionado para co-crear soluciones innovadoras, inclusivas e impactantes que respondan a las necesidades reales tanto de los consejeros como de las personas a las que apoyan.

Anexidades

Anexo 1 – Encuesta A para personas desfavorecidas

1. **¿Cómo describirías tu situación actual?** *(Seleccione todas las que correspondan)*
 - ☐ Inmigrante
 - ☐ Desempleados de larga duración (desempleados durante 12 meses o más)
 - ☐ Persona con discapacidad o condiciones de salud a largo plazo
 - ☐ Jóvenes NEET (Ni estudian, ni trabajan, ni se forman)
 - ☐ Persona sin cualificación formal ni educación secundaria
 - ☐ Trabajador mayor de 50 años
 - ☐ Padre o cuidador soltero
 - ☐ La mujer se reincorpora al mercado laboral
 - ☐ Otro (especifique): _____
2. **¿Qué tan seguro se siente de su capacidad para encontrar y solicitar un empleo?**

1 – Nada seguro 2 – Un poco confiado 3 – Moderadamente seguro 4 – Muy seguro
5 – Extremadamente seguro
3. **¿Qué tan familiarizado está con el rol y los servicios de un orientador profesional?**

1 – Nada familiarizado 2 – Un poco familiar 3 – Moderadamente familiar 4 – Muy familiar
5 – Extremadamente familiar
4. **¿Cuáles son los principales retos a los que te enfrentas al buscar trabajo? (selecciona hasta tres)**
 - ☐ Falta de información sobre el mercado laboral
 - ☐ Acceso limitado a ofertas de empleo
 - ☐ Dificultad para adaptar mi CV/carta de presentación

- Baja confianza durante las entrevistas
- Dificultades con el lenguaje o la comunicación
- Falta de habilidades, formación o cualificaciones requeridas
- Dificultades financieras (por ejemplo, bajos ingresos, dificultad para acceder a servicios esenciales como el transporte o la educación)
- Otro (por favor especifique) _____

5. ¿Qué apoyo específico de un orientador profesional le ayudaría más en su búsqueda de empleo?

- Preparación de CV y entrevistas
- Acceso limitado a ofertas de empleo
- Orientación sobre el uso de plataformas de búsqueda de empleo en línea
- Apoyo para identificar vacantes de empleo adecuadas
- Apoyo para identificar tus habilidades y desarrollar otras nuevas
- Desarrollo de un plan de acción personalizado
- Consejos para construir una red o conectarse con empleadores
- Desarrollar la motivación y la confianza en uno mismo
- Otro (especifique): _____

▪ ¿Qué resultado específico? ¿Qué podría marcar la mayor diferencia en su búsqueda de empleo con la orientación profesional?

6. (por ejemplo, “Un plan de acción personalizado o aprender a solicitar un empleo , etc.)

Anexo 2 – Encuesta B para actores clave en la orientación profesional

1. ¿Cuál es su función principal?

- ☐ consejero profesional
- ☐ Profesional de RR.HH.
- ☐ Elaborador de la política a seguir
- ☐ Educador o proveedor de formación
- ☐ Otro (especifique): _____

2. ¿A cuál de estos grupos desfavorecidos apoya usted con más frecuencia? (Seleccione todas las que correspondan)

- ☐ Inmigrantes/refugiados
- ☐ Desempleados de larga duración (más de 12 meses)
- ☐ Jóvenes NEET (Ni estudian, ni trabajan, ni se forman)
- ☐ individuos con bajo nivel educativo
- ☐ Trabajadores mayores de 50 años
- ☐ Padres solteros o cuidadores familiares
- ☐ Personas con discapacidad
- ☐ Las mujeres se reincorporan al mercado laboral
- ☐ Otro (especifique): _____

3. En un mes promedio, ¿con cuántos clientes o candidatos desfavorecidos interactúa?

- ☐ Ninguno
- ☐ 1–5
- ☐ 6–15
- ☐ 16–30
- ☐ Más de 30



4. **En su experiencia, ¿cuáles son las tres principales barreras que enfrentan estos candidatos en su búsqueda de empleo?** *(Seleccione hasta tres)*

- Falta de listados de trabajo accesibles
- Habilidades insuficientes para redactar CV o cartas de presentación
- Baja confianza en las entrevistas
- Red profesional limitada
- Desafíos de la alfabetización digital
- Restricciones financieras
- Obstáculos lingüísticos o culturales
- Otro (especifique): _____

5. **¿Cuáles son las brechas de habilidades más comunes que observa o predice en estos candidatos?** *(Seleccione hasta tres)*

- Redacción de CV
- Técnicas de entrevista
- Habilidades blandas (por ejemplo, comunicación, flexibilidad, adaptabilidad)
- Habilidades duras específicas de la industria
- Habilidades digitales básicas (por ejemplo, MS Office, correo electrónico)
- Networking y comunicación profesional
- Automotivación y planificación de la búsqueda de empleo
- Otro (especifique): _____

6. **¿Qué tipos de módulos de capacitación serían más valiosos para usted para brindar un mejor apoyo a los candidatos desfavorecidos?** *(Seleccione hasta tres)*

•

- Conciencia de sesgo (especialmente en procesos de contratación generados por IA)

- personalizada (adaptación de estrategias a los antecedentes, habilidades y aspiraciones individuales)
- laboral (comprender las tendencias y su impacto en los grupos desfavorecidos)
- Habilidades de autogestión profesional
- Uso de plataformas para mejorar el CV
- Mejores prácticas de ética y conducta profesional
- Manejo del estrés y prevención del agotamiento
- Habilidades y agencia para la vida y la compensación
- Otro (especifique): _____

7. ¿Estás asistiendo a alguna formación en particular?

- NO
- SÍ
- En caso afirmativo , especifique cuál: _____

8. ¿Qué características le gustaría ver en las nuevas herramientas digitales para candidatos desfavorecidos? (Seleccione hasta tres)

- Un manual digital sobre planificación profesional, búsqueda de empleo y redes
- Ejercicios interactivos de autoevaluación para identificar fortalezas y carencias de habilidades
- Guías paso a paso para utilizar plataformas digitales (por ejemplo, generadores de CV)
- Plantillas y flujos de trabajo para actividades de divulgación y networking
- Una biblioteca de recursos optimizada para dispositivos móviles con videos, archivos PDF y consejos rápidos
- Otro (especifique): _____

9. ¿Qué tan seguro se siente al utilizar plataformas y herramientas digitales para guiar a candidatos desfavorecidos?

1 – Nada seguro 2 – Ligeramente 3 – Moderadamente 4 – Muy 5 –
Extremadamente

10. ¿Qué formato de impartición preferirías para capacitarte *como* actor clave en Orientación Profesional?

- Talleres en línea en vivo
- Módulos de aprendizaje electrónico a su propio ritmo
- Mixto (online + presencial)
- Solo en persona

11. Comparta cualquier otra sugerencia de cursos o herramientas que puedan mejorar su capacidad para ayudar a candidatos desfavorecidos a acceder a oportunidades laborales (por ejemplo , uso de IA en la orientación profesional, capacitación en inteligencia emocional).

Anexo 3 – Aportes de la investigación documental

Objetivo general:

Recopilar y analizar las fuentes existentes para comprender el contexto, los desafíos recurrentes y las mejores prácticas en materia de orientación profesional para personas desfavorecidas. El objetivo es complementar y respaldar los hallazgos que surjan durante la fase de grupos focales.

1. Objetivos:

- Identificar las principales barreras a la empleabilidad de los grupos vulnerables
- Recopilar información sobre las prácticas profesionales de los orientadores profesionales.
- Explorar el papel de la tecnología y la IA en la orientación profesional.
- Analizar los modelos de intervención europeos y nacionales
- Identificar las habilidades más demandadas y las brechas de capacitación específicas

2. Preguntas guía para la investigación

Tema principal	Preguntas
1. Formación de consejeros	¿Qué competencias clave se esperan de los orientadores profesionales hoy en día? ¿Qué carencias formativas se han identificado a nivel nacional o europeo?
2. Tipos de desventaja	¿Qué perfiles vulnerables se abordan con mayor frecuencia en la literatura y los proyectos en curso? ¿Qué datos hay disponibles sobre ninis, migrantes, desempleados de larga duración, etc.?
3. Barreras que enfrentan los beneficiarios	¿Qué tipos de barreras (digitales, culturales, económicas) se documentan con mayor frecuencia ? ¿Qué soluciones se han propuesto?
4. Herramientas y prácticas	¿Qué herramientas se consideran más eficaces para apoyar a las personas que entran o reingresan al mercado laboral?

5. Relaciones con los empleadores	¿Qué modelos han demostrado ser eficaces para tender puentes entre asesores y empresas? ¿Existen incentivos públicos que promuevan la contratación inclusiva?
6. Tecnología / IA	¿Cómo se utiliza la tecnología en la orientación profesional? ¿Qué papel desempeña la inteligencia artificial y cuáles son sus beneficios?
7. Perspectivas de futuro	¿Qué tendencias o necesidades están surgiendo en cuanto a las estrategias futuras de inclusión en el mercado laboral?

3. Salidas

Un máximo de dos documentos de Word que resuman los hallazgos de la investigación documental.

Anexo 4 – Aportaciones del grupo focal

APORTES TEMÁTICOS

1. **Percepción de su papel en el apoyo a personas desfavorecidas**
¿Cómo ve su papel en la promoción de la inclusión laboral de personas desfavorecidas?
2. **desventajas más frecuentes que enfrentas**
¿A qué grupos apoyas principalmente y qué desafíos comunes enfrentan?
3. **Principales obstáculos a los que se enfrentan los clientes**
¿A qué tipo de barreras (personales, culturales, digitales) se suelen enfrentar sus clientes?
4. **Habilidades y herramientas utilizadas en el trabajo diario.**
¿Qué herramientas o estrategias utiliza para apoyar a las personas? ¿Qué funciona bien?
5. **Formación recibida y necesidades de formación.**
¿Qué habilidades considera que le faltan? ¿Qué tipo de formación le resultaría más útil?
6. **Experiencia trabajando con empleadores y empresas.**
¿Cómo colaboras con los empleadores? ¿Están dispuestos a contratar candidatos desfavorecidos?
7. **Uso de herramientas digitales e IA en el apoyo profesional.**
¿Cómo te relacionas con las herramientas digitales o la IA en tu trabajo? ¿Son una oportunidad o un desafío?
8. **Perspectivas de futuro y aspiraciones profesionales.**
¿Qué cambios le gustaría ver en el sistema? ¿Cómo visualiza el futuro de su profesión?

AGENDA (90 minutos)

Tiempo	Fase	Objetivo
0–10 minutos	Bienvenida y presentación	Objetivos y estructura actuales
10–25 minutos	Calentamiento: Rol y grupos objetivo	Entradas 1–2
25–40 minutos	Barreras y obstáculos	Entradas 3–4
40–55 minutos	Competencias y formación	Entrada 5
55–70 minutos	Empleadores y tecnología	Entradas 6–7

Tiempo	Fase	Objetivo
70–85 minutos	Perspectiva futura y resumen	Entrada 8
85–90 minutos	Resumen	Observaciones finales y seguimiento

Guía del facilitador – Grupo focal (90 minutos)

Objetivo : Orientadores profesionales que trabajan con personas desfavorecidas.

Formato : En línea – 5 a 7 participantes.

Meta : Explorar las prácticas actuales, las necesidades y las perspectivas futuras en la orientación profesional para grupos vulnerables.

1. Bienvenida y presentaciones (10 min)

Microobjetivo : Ayudar a los participantes a sentirse cómodos y generar confianza.

Aviso de apertura :

“Comencemos con una breve ronda: díganos su nombre, su puesto actual y el grupo de personas con el que trabaja con mayor frecuencia”.

Si es necesario :

“¿Trabajan principalmente con jóvenes, inmigrantes, desempleados de larga duración...?”

2. Tu trabajo y grupos objetivo (15 min)

Microobjetivo : comprender el contexto de trabajo y las necesidades clave de los grupos apoyados.

Temas de discusión :

Hablemos de las personas a las que apoyas: ¿qué suelen necesitar de ti?

¿Has notado algún cambio en sus necesidades o perfiles en los últimos años?

Estímulo opcional :

“¿Existen desafíos específicos que se están volviendo más comunes?”

3. Habilidades y formación (15 min)

Microobjetivo : Explorar las habilidades esenciales y las necesidades de capacitación de los consejeros.

Temas de discusión :

¿Qué habilidades considera esenciales hoy en día para apoyar a grupos desfavorecidos?

¿Se siente preparado o hay áreas en las que le gustaría recibir más formación?

Estímulo opcional :

“¿Qué formatos de capacitación funcionan mejor para usted: en línea, intercambio entre pares, práctica?”

4. Tecnología y barreras digitales (15 min)

Microobjetivo : Comprender el papel de la tecnología y los desafíos digitales en el trabajo de orientación.

Temas de discusión :

¿Utilizas herramientas digitales en tu trabajo? ¿Cuáles? ¿

Tus clientes enfrentan barreras digitales? ¿Cómo les apoyas?

Estímulo opcional :

"¿Cuál es su opinión sobre la IA en la orientación profesional? ¿Oportunidad, riesgo, algo más?"

5. Empleadores y mercado laboral (15 min)

Microobjetivo : Explorar cómo los consejeros interactúan con los empleadores e interpretan las necesidades del mercado laboral .

Temas de discusión :

¿Qué tan abiertos están los empleadores a contratar a personas de entornos desfavorecidos?

¿Trabajan directamente con las empresas? De ser así, ¿cuáles son sus principales preocupaciones?

Estímulo opcional :

“¿Qué tipo de apoyo ayudaría a los empleadores a ser más inclusivos?”

6. Mirando hacia el futuro: Necesidades e innovación (15 min)

Microobjetivo : Recopilar ideas y sugerencias prospectivas sobre herramientas o servicios.

Temas de discusión :

Si pudieras diseñar una nueva herramienta o programa para apoyar mejor tu trabajo, ¿qué incluirías?

¿Qué crees que será más necesario en los próximos 2 o 3 años?

Estímulo opcional :

“¿Qué haría que tu trabajo fuera más fácil o tuviera mayor impacto?”

7. Resumen y reflexiones finales (5–10 min)



D2.1. Needs Assessment Report

Microobjetivo : Dar espacio para la libre reflexion y cerrar con agradecimiento.

Inmediato :

¿Hay algo que no hayamos abordado y que consideres importante?

¿Alguna reflexión o sugerencia final que quieras compartir?



Anexo 5 – Participantes del grupo focal

	Campo	Respuesta
1	Nombre completo	
	Rol profesional actual	
	Años de experiencia en orientación profesional	
	Grupos desfavorecidos con los que trabaja principalmente	
	Uso de herramientas digitales o IA (Sí/No)	
	Área principal de especialización/interés	
2	Nombre completo	
	Rol profesional actual	
	Años de experiencia en orientación profesional	
	Grupos desfavorecidos con los que trabaja principalmente	
	Uso de herramientas digitales o IA (Sí/No)	
	Área principal de especialización/interés	
3	Nombre completo	
	Rol profesional actual	
	Años de experiencia en orientación profesional	
	Grupos desfavorecidos con los que trabaja principalmente	
	Uso de herramientas digitales o IA (Sí/No)	
	Área principal de especialización/interés	
4	Nombre completo	
	Rol profesional actual	
	Años de experiencia en orientación profesional	
	Grupos desfavorecidos con los que trabaja principalmente	
	Uso de herramientas digitales o IA (Sí/No)	
	Área principal de especialización/interés	
5	Nombre completo	
	Rol profesional actual	
	Años de experiencia en orientación profesional	
	Grupos desfavorecidos con los que trabaja principalmente	
	Uso de herramientas digitales o IA (Sí/No)	
	Área principal de especialización/interés	

6	Nombre completo	
	Rol profesional actual	
	Años de experiencia en orientación profesional	
	Grupos desfavorecidos con los que trabaja principalmente	
	Uso de herramientas digitales o IA (Sí/No)	
	Área principal de especialización/interés	
7	Nombre completo	
	Rol profesional actual	
	Años de experiencia en orientación profesional	
	Grupos desfavorecidos con los que trabaja principalmente	
	Uso de herramientas digitales o IA (Sí/No)	
	Área principal de especialización/interés	

Anexo 6 – Cuadrícula de observación de grupos focales

Área de observación	Qué observar/tomar notas	Notas del observador
Participación activa	¿Quién habla más? ¿Hay alguien que siempre guarda silencio?	
Comunicación no verbal	Señales de interés, aburrimiento, acuerdo/desacuerdo (por ejemplo, asentir, postura, expresiones faciales)	
Ambiente de grupo	Tono general: ¿cooperativo, tenso, desconectado?	
Reacciones a temas específicos	¿Qué temas suscitan compromiso, resistencia y vacilación?	
Contribuciones relevantes	Perspectivas destacadas, experiencias prácticas, sugerencias innovadoras	
Dinámica de poder o dominio	¿Alguien domina la discusión? ¿Se interrumpe a ciertas personas con frecuencia?	
Factores externos	Problemas técnicos, distracciones o cualquier cosa que afecte la dinámica del grupo.	
Observaciones adicionales	Cualquier detalle útil no mencionado anteriormente (citas clave, comportamientos notables , actitudes)	

Anexo 7 – Tabla de recopilación de datos de grupos focales

Macroárea	Perspectivas emergentes	Ejemplos o citas clave	Frecuencia / Consistencia	Notas / Observaciones
Formación y habilidades				
Barreras sociales y sesgos				
Acceso al mercado laboral				
Tecnología y herramientas digitales				
Necesidades emergentes identificadas				

Anexo 8 – Investigación documental en Chipre

Introducción

Este informe forma parte del proyecto Access Career, cuyo objetivo es fortalecer las competencias de los orientadores profesionales y promover servicios de orientación más inclusivos para personas en situación de desventaja. Se basa en fuentes nacionales y europeas para analizar los retos, las deficiencias y los enfoques eficaces en la orientación profesional. La investigación se organiza en torno a los siguientes temas centrales: la formación de los consejeros, la identificación de los grupos vulnerables, las barreras que enfrentan estos grupos, las herramientas y prácticas actuales, el papel de la tecnología y la IA, y las ideas para el futuro. Las fuentes consultadas incluyen informes del Consejo de Refugiados de Chipre, el Foro Europeo de la Discapacidad, la Cámara de Comercio de Chipre, así como otras publicaciones relevantes.

Formación de consejeros

A oferta eficaz apoyo a vulnerable grupos en el trabajo mercado, es básico a fortalecer el papel y habilidades de carrera consejeros. Este sección reflejos llave iniciativas y bien prácticas que ayudan a los consejeros a desarrollar las herramientas que necesitan para satisfacer las necesidades de una población cada vez más diversa.

Dos organizaciones desempeñan un papel importante en este esfuerzo: [el Servicio de Asesoramiento y Educación Profesional \(YSEA\)](#) y la [Junta de la Juventud de Chipre \(ONEK\)](#)

. Ofrecen una gama de servicios como:

- Uno a uno carrera guía para joven gente de todo siglos a través de Juventud Centros de información
- Habilidades evaluación pruebas para alto escuela estudiantes a ayuda a ellos explorar opciones de carrera
- Suave habilidades talleres eso enfocar en trabajo buscar técnicas y profesional desarrollo

Academias profesionales que incluyen conferencias, talleres prácticos y ejemplos reales de buenas prácticas.

Además de estos servicios, YSEA lidera diversos programas de prevención como «Mediación y Resolución de Conflictos», «Fred va a la escuela» y el «Programa de Asistencia al Estudiante». También apoya la formación continua de orientadores

escolares mediante eventos como la conferencia «Habilidades para la Gestión de la Carrera: Habilidades Duras vs. Habilidades Sociales». Finalmente, YSEA coordina el Comité Nacional de Orientación Permanente, responsable de mejorar la calidad de los servicios de orientación y promover la participación en redes europeas.

La Junta de la Juventud de Chipre (ONEK) también desempeña un papel importante en el apoyo a los jóvenes a través de es [YBC Carrera Asesoramiento Servicio](#) . Este integral programa ofertas guía y oportunidades de desarrollo tanto personal como profesional para personas de un amplio rango de edades. Por enfoque en holístico apoyo, ONEK ayuda joven gente navegar por educativo y trayectorias profesionales, capacitándolos para tomar decisiones informadas y desarrollar habilidades que mejoren su empleabilidad en un mercado laboral competitivo.

Tipos de personas desfavorecidas

Carrera consejeros en Chipre son encargado con secundario a ancho rango de vulnerable grupos, cada cara único desafíos eso poder directamente impacto el eficacia de la guía ellos recibir. Estos grupos son diversos y complejos, y requieren enfoques personalizados.

➤ Refugiados y solicitantes de asilo

Muchos refugiados y solicitantes de asilo poseen títulos y experiencia profesional. Sin embargo, al llegada en Chipre, ellos a menudo encontrar ellos mismos relegado a mal pagados, baja cualificación empleos No está relacionado con sus cualificaciones. Este desajuste no se debe a una falta de capacidad, sino a barreras sistémicas, como la falta de reconocimiento de cualificaciones extranjeras y el limitado apoyo para desenvolverse en el mercado laboral local. Un [informe de perfil de competencias](#) El Consejo de Refugiados de Chipre destaca estos desafíos y enfatiza la necesidad de mejores estrategias de integración.

➤ Gente con discapacidades

Según [Eurostat](#) , la brecha de empleo de las personas con discapacidad en Chipre alcanzó el 27% en 2021, frente al 23,5% en 2020. Esto indica una creciente disparidad entre el empleo tarifas de personas con y sin discapacidades. Muchos gente con discapacidades quería amar a trabajar — y son completamente capaz- pero el puertas justo son no abierto. Si él es a falta de accesible lugares de trabajo, el bien amable De la formación, o incluso de las suposiciones de los empleadores sobre lo que pueden hacer, el resultado es el mismo: quedan excluidos. Esa brecha no se limita a las políticas. Es personal y afecta vidas

reales.

➤ NET

Joven individuos OMS son no comprometido en educación, empleo, o capacitación (NiNis) representar una crítico demográfico requiriendo dirigido apoyo. Factores semejante como pobreza, falta de guía, y las responsabilidades de cuidado, particularmente entre las madres jóvenes, obstaculizan su participación en el mercado laboral .

➤ inmigrantes

En Chipre, muchas mujeres migrantes que trabajan como empleadas domésticas se encuentran en situaciones laborales muy difíciles y vulnerables. [Informe de 2023 de ETIAS](#). arroja luz sobre la realidad a la que se enfrentan: bajos salarios, largas horas, maltrato verbal y, en los peores casos, una explotación que raya en la inhumanidad. tráfico. ¿Qué hace que las cosas Aún más difícil es eso estos Las mujeres a menudo viven en el casas de el familias ellos trabajar para, partida a ellos aislado y sin a claro forma a preguntar para obtener ayuda.

Barreras que enfrentan los beneficiarios

El barreras que vulnerable individuos rostro en accediendo el mano de obra mercado son complejo, están profundamente conectados y a menudo se pasan por alto en los debates políticos cotidianos.

Idioma

Idioma es uno de el mayoría básico herramientas para inclusión, todavía a importante obstáculo para muchos. Alrededor 36% de refugiados en Chipre hacer no hablar Griego, y otro 20% hacer no hablar Inglés (Mathioudakis , M., 2021). Sin lenguaje, las puertas a la formación, la comunicación y las oportunidades laborales permanecen firmemente cerradas. En relación con un [informe exhaustivo](#). Según el Consejo de Refugiados de Chipre, los refugiados desean aprender griego para integrarse y su interés por estas clases supera con creces la oferta disponible. Un dominio más sólido del griego está más estrechamente vinculado a la participación en el mercado laboral. (Mathioudakis , M., 2021)

Alfabetización digital

La preparación digital es otro aspecto crucial. Según la [Década Digital 2024 Según el Informe Nacional](#), menos de la mitad de la población de Chipre (49,5 %) posee al menos un nivel básico de competencias digitales, cifra inferior a la media de la UE del 55,6 %. Esta brecha digital probablemente sea más pronunciada entre las personas con discapacidad, lo que agrava aún más su exclusión del mercado laboral.

Lento y inaccesible sistema para gente con discapacidades

Las personas con discapacidad a menudo se enfrentan a barreras físicas, como la falta de infraestructura accesible, así como a prejuicios de los empleadores y bajas expectativas con respecto a su productividad. (Georgiadou M, 2024) Según las últimas [cifras de Eurostat \(2024\)](#), la brecha entre las personas con y sin discapacidad en el mercado laboral sigue siendo una de las mayores desigualdades tanto en Chipre como en la UE. Solo en Chipre, la diferencia en las tasas de empleo entre estos dos... grupos golpear 24.5 porcentaje puntos—a claro firmar eso gente con discapacidades aún rostro grandes obstáculos cuando se trata de oportunidades laborales justas.

Falta de accesible cuidado de niños

Para joven madres, el falta de accesible cuidado de niños medio su posibilidades a tren o encontrar a trabajo Son mínimas. Cuando los sistemas de apoyo no reconocen sus necesidades específicas, el resultado es una mayor exclusión. Un [informe de UNICEF](#), Apoyo a la expansión y el desarrollo estratégico de la primera infancia Educación y Cuidado en Chipre destaca que asequible, de calidad El cuidado de niños es son en gran medida inaccesibles en Chipre, lo que supone una carga desproporcionada para las familias y obstaculiza la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

Herramientas y prácticas

A pesar de estos desafíos, existen herramientas que están marcando la diferencia. Un ejemplo es [HelpRefugeesWork.org](#). un en línea plataforma correr por el Chipre Refugiado Concejo y el ACNUR. Conecta a los refugiados con ofertas de trabajo, programas de capacitación y empleadores potenciales, ofreciendo no sólo oportunidades, sino un camino más claro a seguir. Otro prometedor iniciativa de acuerdo a el Grupo Informe (2022) es el móvil unidades de el Servicio Público de Empleo (SPE). Estos equipos viajan para llegar a los ninis (jóvenes que ni trabajan ni estudian). o formación, especialmente aquellos en remoto áreas o

afuera formal sistemas. Ellos Ofrecen ayuda práctica con la redacción de CV, solicitudes de empleo y acceso a otros programas de apoyo . Como parte de la Estrategia Nacional para la Juventud, su objetivo es llegar al menos a 2400 jóvenes en Chipre para 2026. (Palaonda D., Michael E., 2022)

Para Los NEET, el chipriota Gobierno tiene implementado [incentivo esquemas](#) eso combinar empleo subvencionado con capacitación oportunidades, puntería a facilitar su integración en el fuerza laboral. YSEA también ofrece [orientación profesional](#). para personas necesitadas

Tecnología/IA

En Chipre, la tecnología aún no se ha consolidado en la orientación profesional. Algunas herramientas, como HelpRefugeesWork , son excelentes para conectar a grupos vulnerables con oportunidades laborales en línea. Sin embargo, más allá de eso, el uso de plataformas digitales en los servicios públicos de empleo sigue siendo limitado. La inteligencia artificial aún no se ha considerado relevante. La falta de planes reales y un enfoque estructurado para el uso de la IA en el ámbito profesional deja una brecha entre lo que las tecnologías pueden ofrecer y lo que las personas realmente tienen acceso.

Para gente con discapacidades, este digital brecha es incluso más amplio. El pandemia hecho este penosamente Es evidente que a muchos les cuesta adaptarse al trabajo en línea o acceder incluso a las herramientas digitales más sencillas. Programas como ENTELIS+, [SIDE](#) y [DIG-i-READY](#) Han comenzado a sentar las bases enseñando habilidades digitales y promoviendo tecnologías de asistencia, pero estos esfuerzos aún se encuentran en los márgenes.

Perspectiva

centros integrales que ofrezcan orientación profesional integral, búsqueda de empleo, apoyo psicosocial y servicios de derivación. El informe CLUSTER (2022) también recomienda realizar un mapeo nacional de los ninis para comprender los diversos perfiles y desafíos de este grupo, con especial atención a las mujeres, las personas con discapacidad y los jóvenes de las zonas rurales. Estas estrategias exigen una mejor coordinación entre ministerios, gobiernos locales y ONG, así como mecanismos de financiación específicos.

Para las personas con discapacidad, en particular, el futuro depende de reformas estructurales que amplíen el acceso al aprendizaje permanente, los programas de formación inclusiva y las

tecnologías de asistencia. La Ley de Empresas Sociales (2020) ofrece una oportunidad prometedora al ofrecer un marco legal para la creación de empresas que empleen a grupos vulnerables, como personas con discapacidad, exreclusos y refugiados. También existe una creciente demanda de iniciativas de inclusión digital, donde la formación se adapta a las necesidades de accesibilidad.

Referencias

de Refugiados de Chipre. (2021). La empleabilidad de los refugiados en Chipre: Informe de perfil de competencias. Nicosia: Consejo de Refugiados de Chipre.

Foro Europeo de la Discapacidad (FED). (2024). Proyecto de Datos Accesibles de Chipre: Estrategia y Plan de Acción Nacional sobre Discapacidad. Bruselas: FED. Recuperado de https://www.edf-feph.org/content/uploads/2024/10/cyprus-accessible_DATA_project.pdf

de Chipre. (2022). Mapeo de marcos de políticas – Chipre. Proyecto CLUSTER, Actividad 6.1.1.

- ETIAS.com. (2023). Los trabajadores migrantes en Chipre enfrentan riesgo de abuso.

Recuperado de <https://etias.com/articles/migrant-workers-in-cyprus-face-abuse-risk>

Eurostat . (2023). Brecha de empleo de personas con discapacidad según nivel de limitación de la actividad y sexo. Comisión Europea. Recuperado de

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dlm200/default/table?lang=en

- [LADO Proyecto - Exitoso Innovadores en Digital Cultura Ciudadanía](#)
- [Ser preparado para inclusión en digital education i DIG-i-LISTO](#)

Anexo 9 – Investigación documental en Grecia

Introducción

El panorama de la orientación profesional en Europa está experimentando una rápida transformación, impulsado por los cambios estructurales del mercado laboral, los avances tecnológicos y el aumento de las desigualdades sociales. Los orientadores profesionales se enfrentan ahora al doble reto de abordar las necesidades de la diversidad de solicitantes de empleo y, al mismo tiempo, adaptar sus prácticas profesionales a un entorno en constante evolución. Los grupos vulnerables —incluidos los ninis, los migrantes, los desempleados de larga duración y las personas con discapacidad— suelen verse afectados de forma desproporcionada por el desempleo y la exclusión social. Esta investigación documental explora las tendencias actuales, los retos sistémicos y las prácticas innovadoras en la orientación profesional para grupos vulnerables en toda Europa. Destaca las competencias necesarias para los profesionales de la orientación, las barreras a las que se enfrentan las poblaciones marginadas y el papel de la innovación digital, la colaboración con los empleadores y los marcos políticos de la UE en la creación de mercados laborales más inclusivos.

1. El papel evolutivo de los orientadores profesionales

A medida que la digitalización, la automatización y la movilidad global transforman el mundo laboral, los orientadores profesionales deben adoptar un enfoque más estratégico e interdisciplinario. El CEDEFOP y la Fundación NICE enfatizan que los orientadores profesionales modernos deben ser empáticos, culturalmente competentes y con conocimientos digitales, con un conocimiento actualizado de las tendencias del mercado laboral. También deben ser expertos en el uso de la información del mercado laboral (IML), metodologías de coaching y herramientas digitales para brindar apoyo individualizado.

Sin embargo, persisten importantes carencias en la formación de orientadores en toda Europa. Investigaciones de la OCDE (2023) y el CEDEFOP (2022) revelan un acceso desigual a las oportunidades de desarrollo profesional, especialmente en metodologías de orientación digitales e inclusivas. Además, si bien marcos como la Red Europea de Políticas de Orientación Permanente (ELGPN) y el Marco de Competencias NICE ofrecen una valiosa orientación, su aplicación sigue siendo desigual entre los Estados miembros de la UE.

2. Definición de grupos vulnerables

Los grupos vulnerables a los que se hace referencia habitualmente en la investigación y las políticas europeas incluyen:

- NEET (jóvenes que no estudian, ni trabajan, ni reciben formación)
- Migrantes y refugiados
- Personas desempleadas de larga duración
- Mujeres que regresan al mercado laboral
- Personas con discapacidad o baja cualificación

Según Eurostat (2023), más de 9 millones de ninis residen en la UE, con las mayores concentraciones en el sur y el este de Europa. Los migrantes y refugiados se enfrentan a desafíos específicos relacionados con el dominio del idioma, la situación legal y el reconocimiento de cualificaciones extranjeras (CEDEFOP, 2020; Kapsalis, 2018). Mientras tanto, los adultos con baja cualificación suelen verse excluidos de las oportunidades de formación continua y tienen un acceso limitado a un apoyo profesional eficaz (OCDE, 2023; ETF, 2022).

3. Barreras al empleo y la participación

Estos grupos vulnerables a menudo enfrentan barreras entrecruzadas como:

- Exclusión digital: por falta de habilidades, dispositivos o acceso a Internet.
- Dificultades económicas: acceso limitado al transporte, cuidado infantil o capacitación.
- Barreras culturales y estructurales: incluida la discriminación, el sesgo de género y la falta de reconocimiento del aprendizaje informal.

Estos obstáculos reducen sus posibilidades de empleo e integración social. La Fundación Europea de Formación (ETF, 2022) y la Comisión Europea (2020) destacan la necesidad de intervenciones integradas e intersectoriales para superar estas barreras, especialmente para los jóvenes y los migrantes.

4. Respuestas políticas y prácticas inclusivas

Para afrontar estos desafíos se necesitan soluciones sistémicas, entre ellas:

- Programas de capacitación digital
- Asesoramiento culturalmente receptivo y centrado en la persona.
- Mecanismos de apoyo financiero para quienes buscan empleo
- Modelos integrados que reúnen educación, empleo y servicios sociales (por ejemplo, la Estrategia de la Red PES)

La Garantía Juvenil, el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y la iniciativa Upskilling Pathways proporcionan financiación y marcos para apoyar el aprendizaje permanente, la inclusión social y la reintegración al mercado laboral de los grupos desfavorecidos (Comisión Europea, 2023).

5. Herramientas digitales e innovación

La digitalización ofrece importantes oportunidades para ampliar los servicios de orientación profesional. Plataformas en línea como:

- EURES: proporcionar coincidencias de empleo transfronterizas
- Plataformas de empleo y creadores de CV impulsados por IA (por ejemplo, Jobiri , FutureFit AI)
- Herramientas de validación para el aprendizaje no formal e informal (por ejemplo, la herramienta de perfil de competencias de la UE para nacionales de terceros países)

Proyectos innovadores como Future Time Traveller demuestran que la gamificación y los entornos virtuales pueden mejorar la implicación profesional de los jóvenes ninis. La inteligencia artificial se utiliza cada vez más para predecir las tendencias del mercado laboral , personalizar el apoyo y optimizar los procesos de búsqueda de empleo. Sin embargo, los investigadores advierten sobre riesgos como el sesgo algorítmico, la falta de ética digital y la desigualdad en el acceso (OIT, 2021; CEDEFOP, 2023).

6. Fortalecimiento de la colaboración con los empleadores

Una colaboración más sólida entre los servicios de orientación y los empleadores es fundamental para mejorar los resultados laborales. Entre las prácticas eficaces se incluyen:

- Pactos regionales de empleo
- Programas de capacitación involucrados por el empleador/ recursos humanos
- Incentivos de contratación específicos para grupos desfavorecidos
- Programas de aprendizaje y aprendizaje en el trabajo

Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) y las iniciativas del sector privado pueden diseñar conjuntamente vías de acceso al empleo, especialmente para los ninis y los migrantes (Red SPE, 2022). El Plan de Acción de la Economía Social y el Pacto por las Competencias también promueven la cooperación entre proveedores de educación, profesionales de la orientación y empleadores.

Conclusión

La orientación profesional para grupos vulnerables en Europa debe evolucionar para afrontar los retos de un mercado laboral cada vez más complejo y digital. Esto implica no solo

empoderar a las personas mediante el desarrollo de competencias y el apoyo personalizado , sino también transformar los sistemas de orientación en estructuras proactivas, integradas e inclusivas. Los profesionales de la orientación necesitan formación continua en métodos digitales, interculturales y basados en datos. Los responsables políticos deben garantizar una financiación sostenible y la coordinación intersectorial, a la vez que aprovechan la tecnología de forma transparente y ética.

En definitiva, el futuro reside en modelos de servicios híbridos, un enfoque centrado en las habilidades y un sistema de orientación profesional permanente accesible para todos, especialmente para quienes se encuentran más alejados del mercado laboral . Con inversión estratégica y voluntad política, la orientación profesional puede convertirse en una herramienta poderosa para promover la equidad, la resiliencia y la inclusión en toda Europa.

Fuentes

- CEDEFOP (2020-2023): www.cedefop.europa.eu
- OCDE (2023): Vida laboral de los adultos poco cualificados
- Eurostat (2023): Estadísticas de NEET
- ELGPN (2015): Directrices europeas para la orientación permanente
- Fundación NICE: www.nice-network.eu
- Proyecto Viajero en el Tiempo del Futuro (2021)
- Kapsalis , A. (2018), INE-GSEE
- Comisión Europea (2023): Informes de la Garantía Juvenil y del FSE+
- OIT (2021): Digitalización y el futuro del trabajo
- Red PES (2022): Marco estratégico para los servicios públicos de empleo
- ETF (2022): Orientación para adultos vulnerables y poco cualificados
- Herramienta de perfil de competencias de la UE: <https://ec.europa.eu/migrantskills>
- Plan de Acción de la Economía Social (2021)
- Pacto por las Capacidades (Comisión Europea, 2022)

Anexo 10 – Investigación documental en Italia

FORMACIÓN DE CONSEJEROS

En Italia, los orientadores profesionales desempeñan un papel crucial a la hora de ayudar a las personas a navegar sus caminos a través de la educación, la formación y el empleo. Se espera que combinen competencias clave como la escucha activa, las metodologías de orientación para dominar la evaluación de habilidades, el conocimiento del mercado laboral y la alfabetización digital. Los marcos actuales enfatizan la importancia de las habilidades interpersonales, la familiaridad con las políticas activas del mercado laboral y la competencia en plataformas digitales para la correspondencia laboral. Sin embargo, persisten varias brechas, incluida la ausencia de un sistema nacional de certificación armonizado, la disponibilidad desigual de formación entre regiones y la integración limitada de la IA o las tecnologías emergentes en los planes de estudio existentes. Los organismos nacionales como [ASNOR \(Associazione Nazionale Orientatori\)](#) desempeñan un papel clave en la certificación y el desarrollo de la profesión. Como miembro del sistema acreditado por el MIUR, ASNOR mantiene un registro nacional de profesionales de la orientación y promueve la formación permanente de los orientadores.

TIPOS DE DESVENTAJAS

Varios grupos vulnerables se han convertido en los principales beneficiarios de los servicios de orientación profesional en Italia. Entre ellos, los jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni se forman representan una proporción significativa, especialmente en las regiones del sur. Las personas migrantes y refugiadas a menudo se enfrentan a obstáculos sistémicos, como las barreras lingüísticas y la falta de reconocimiento de cualificaciones extranjeras. Las personas mayores, en particular las que han estado desempleadas durante mucho tiempo, luchan contra el analfabetismo digital. Las mujeres que se reincorporan al mercado laboral se enfrentan a estructuras rígidas y a un apoyo asistencial insuficiente, mientras que las personas con discapacidad siguen enfrentándose a obstáculos físicos e institucionales para acceder al empleo (sesgos de los empleadores, servicios de apoyo fragmentados, educación y formación inclusivas insuficientes). La transición entre los servicios de salud, los servicios sociales y [centrescent](#) las oportunidades de empleo suele ser compleja y requiere mucho tiempo.

HERRAMIENTAS Y PRÁCTICAS

Italia utiliza diversas herramientas para apoyar a las personas que se incorporan o reincorporan al mercado laboral. Entre las herramientas clave se incluyen evaluaciones personalizadas de habilidades, planes de acción individualizados e iniciativas de mentoría adaptadas a comunidades específicas. Servicios digitales como MyANPAL y el portal Garanzia Giovani agilizan el acceso a ofertas de empleo y formación. Además, los clubes de empleo y las redes de pares desempeñan un papel valioso al proporcionar motivación colectiva y experiencias compartidas.

RELACIÓN CON LOS EMPLEADORES

Fortalecer la colaboración entre los servicios de orientación profesional y los empleadores es fundamental. Entre las estrategias más eficaces se incluyen las colaboraciones público-privadas, las iniciativas impulsadas por objetivos de responsabilidad social corporativa y los programas de integración laboral como «GOL». Para incentivar la contratación inclusiva, el gobierno ofrece beneficios fiscales a las empresas que emplean a ninis, mujeres o trabajadores mayores de 50 años. Los proyectos nacionales y regionales, a menudo respaldados por el FSE+ o el PNRR, refuerzan estos esfuerzos financiando iniciativas piloto y planes de empleo integrados.

TECNOLOGÍA E IA EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

En Italia, la integración de la tecnología en la orientación profesional aún se encuentra en fase de desarrollo. Algunas plataformas digitales, como [MyANPAL](#) y [Garanzia Giovani](#), ofrecen servicios básicos como la búsqueda de empleo y el registro, pero el uso de la inteligencia artificial sigue siendo limitado y mayormente experimental. Iniciativas piloto han explorado herramientas para la elaboración de perfiles de solicitantes de empleo o para proporcionar asistencia virtual (por ejemplo, chatbots), pero estas aún no están sistematizadas.

Las preocupaciones en torno a la privacidad de datos, el sesgo algorítmico y los estándares éticos siguen sin abordarse en gran medida. Por lo tanto, uno de los principales desafíos es garantizar que los orientadores profesionales se capaciten gradualmente para comprender y adoptar responsablemente las herramientas digitales y basadas en IA, preservando al mismo tiempo la dimensión humana de la orientación.

PERSPECTIVAS FUTURAS



Si bien Italia explora gradualmente cómo modernizar su sistema de orientación profesional, la transición hacia un enfoque más personalizado e integrado digitalmente aún se encuentra en una etapa temprana. Algunas regiones han puesto a prueba modelos combinados que combinan el apoyo humano con herramientas digitales, pero la implementación a nivel nacional sigue siendo limitada y desigual. Las prioridades clave que surgen de las directrices nacionales y los análisis europeos, como la Previsión de Competencias del Cedefop y el Inventario de Sistemas de Orientación Permanente, incluyen una mayor coordinación entre los sectores educativo y laboral, un mayor acceso a oportunidades de aprendizaje permanente y una formación continua en consonancia con las transiciones ecológica y digital. En definitiva, garantizar que estos avances sean accesibles para todos, especialmente para los más vulnerables, será fundamental para construir un mercado laboral inclusivo.

CONCLUSIÓN

Italia ha logrado avances sustanciales en el diseño de un sistema de orientación profesional inclusivo y con visión de futuro. Sin embargo, persisten desafíos, en particular para garantizar la equidad territorial, integrar la tecnología de forma responsable y armonizar la formación de orientadores a nivel nacional. También es fundamental seguir invirtiendo en la formación de orientadores y el reconocimiento profesional. Para abordar las barreras de accesibilidad, es necesario ampliar los servicios lingüísticos. Las personas migrantes y refugiadas a menudo carecen de acceso a la formación en italiano, y el CPIA (Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti) son algunos de los pocos proveedores de este tipo de apoyo. Además, el cuidado infantil inclusivo es un factor vital para ayudar a las mujeres a reincorporarse al mercado laboral. Como destacan los informes financiados por UNICEF, el acceso limitado a una educación infantil asequible dificulta la participación de muchas madres en el mercado laboral. Los puntos de acceso integrados, como el Sportello Unico per l'Orientamento, deberían ampliarse a nivel nacional para replicar las buenas prácticas que ya se han puesto en marcha en algunas regiones. Con las inversiones y las alianzas adecuadas, la orientación profesional puede convertirse en un verdadero catalizador del empoderamiento social y profesional, especialmente para las personas con mayor riesgo de exclusión. [PNRR Missione 5 & 4 \(2021\)](#).

REFERENCIAS

ANPAL (2022). Las ruedas de los operadores del sistema de servicios para el trabajo

Misión 4 y 5 del PNRR (2021)

Cedefop (2020). Profesionalizar la orientación profesional

ANPAL (2023). Apuntar a vulnerabilidades en los servicios del empleo

INAPP (2022). Inclusión de la actividad y la política del trabajo

Censo (2023). Trabajo e inclusión

UIL (2023). Barriere all'inclusione lavorativa

ANPAL Servizi (2022). Instrumentos y metodología para la orientación.

Fundación Adecco. (2021). Progetti di mentoring per l'inclusione

Ministro del Trabajo. (2022). Programa GOL

Unioncamere & Excelsior. (2023). Domanda di lavoro e inclusività

INAPP (2023). Inteligencia artificial y orientación del trabajo.

ANPAL (2023). Tecnología digital en los servicios públicos para el empleo

OCDE (2021). IA y el futuro de las competencias

Cedefop (2023). Previsión de competencias para Italia

ANPAL (2024). Futuro dei servizi per l'impiego

Anexo 11 – Investigación documental España

FORMACIÓN DE CONSEJEROS

Se espera que los orientadores profesionales dominen habilidades interpersonales esenciales como la empatía, la escucha activa, la inteligencia emocional y la comunicación intercultural. Estas competencias son cruciales para generar confianza y adaptar los enfoques de orientación a las diversas necesidades de los usuarios. El grupo de debate destacó la falta de formación estructurada en contextos interculturales, en particular en el manejo de...

Grupos culturalmente diversos, como las mujeres rurales y las poblaciones migrantes. Además, los asesores suelen desconocer el mercado laboral local, lo que limita su capacidad para brindar orientación relevante. Existe una creciente necesidad de desarrollo de capacidades que conecte los enfoques centrados en las personas con la información sobre el mercado laboral y la alfabetización digital.

TIPOS DE DESVENTAJAS

Los participantes informaron trabajar con diversos grupos vulnerables, como mujeres mayores de 45 años, personas migrantes, miembros de la comunidad romaní, sobrevivientes de violencia de género, personas con bajo nivel educativo y jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación (NINI). Estos perfiles se enfrentan a formas interrelacionadas de desventaja, que a menudo incluyen estigma cultural, discriminación, condiciones de vida precarias o acceso limitado a la educación y la atención médica. Los desafíos que experimenta cada grupo varían, pero tienden a converger en torno a las desigualdades estructurales y la exclusión social. Estas perspectivas subrayan la necesidad de intervenciones personalizadas y flexibles que tengan en cuenta los antecedentes y las capacidades de cada persona.

BARRERAS QUE ENFRENTAN LOS BENEFICIARIOS

Se identificaron diversas barreras. En el ámbito económico, muchos beneficiarios aceptan trabajos poco cualificados en sectores como la limpieza o el comercio minorista para cubrir necesidades básicas como el alquiler y el cuidado de los niños. En el ámbito cultural, algunos usuarios experimentan resistencia burocrática, mostrando reticencia o temor a la hora de gestionar la documentación administrativa. La brecha digital sigue siendo un problema crítico, especialmente para los usuarios mayores o con bajo nivel de alfabetización, que a menudo

carecen de competencias digitales básicas o de acceso a la tecnología. Además, muchas personas se enfrentan a limitaciones internalizadas, como la baja autoestima y la falta de confianza en sus propias capacidades profesionales. Estas barreras a menudo se superponen y se agravan, lo que dificulta la integración sostenida en el mercado laboral.

HERRAMIENTAS Y PRÁCTICAS

Los formatos de aprendizaje combinado, que combinan componentes en línea y presenciales, se identificaron como el enfoque de capacitación más eficaz, ya que ofrecen flexibilidad y accesibilidad. Los participantes expresaron la necesidad de herramientas digitales intuitivas que ayuden a los usuarios a crear CV automáticamente a partir de su historial laboral, especialmente para aquellos con conocimientos digitales limitados. El apoyo digital básico, como la asistencia para acceder a servicios de gobierno electrónico o sistemas de identificación digital, sigue siendo esencial. Los asesores están empezando a utilizar informalmente herramientas de inteligencia artificial, como ChatGPT, para generar ideas o estructurar CV, aunque su uso aún es limitado y desestructurado.

RELACIÓN CON LOS EMPLEADORES

La conexión entre asesores y empleadores varía significativamente según el sector y la región. En ciertos sectores, como el cuidado o la limpieza, los empleadores se muestran más dispuestos a contratar a personas de poblaciones vulnerables, especialmente cuando existen incentivos públicos o programas de empleo rural. Sin embargo, muchos empleadores expresan su preocupación por la falta de estabilidad y continuidad de estos candidatos. La necesidad de una fiabilidad a largo plazo de los trabajadores a menudo choca con la inestabilidad socioeconómica de los beneficiarios. Por lo tanto, promover el empleo inclusivo requiere una continua sensibilización de los empleadores y sistemas de apoyo que contribuyan a mantener la permanencia en el empleo.

TECNOLOGÍA/IA

La tecnología desempeña un papel cada vez más visible en la orientación profesional. Algunos orientadores están empezando a utilizar herramientas de IA como ChatGPT para ayudar a los usuarios a redactar sus CV o identificar competencias transferibles. A pesar de ello, plataformas digitales como Europass siguen infrautilizadas, a menudo debido a su complejidad o a la falta de

familiaridad de los usuarios. Los beneficiarios aún tienen dificultades con las competencias digitales básicas y los procesos administrativos en línea, por lo que la formación específica en alfabetización digital es una prioridad continua. La integración de la IA en los procesos de selección (p. ej., la selección automatizada de CV) también es una realidad creciente, lo que puede plantear retos relacionados con los sesgos y la imparcialidad, especialmente para los grupos desfavorecidos.

PERSPECTIVAS FUTURAS

De cara al futuro, el papel de la tecnología, especialmente la IA, será cada vez más importante tanto en la búsqueda de empleo como en los procesos de selección. Los orientadores profesionales deberán dominar mejor las herramientas y estrategias digitales, manteniendo al mismo tiempo un enfoque centrado en el usuario que fomente la resiliencia, la autonomía y el empoderamiento de los usuarios. También existe una necesidad apremiante de herramientas que conecten los perfiles de los usuarios con las oportunidades de empleo regionales de forma personalizada y accesible. Por último, la formación futura debe centrarse no solo en las tendencias externas del mercado laboral, sino también en reforzar la confianza de los usuarios en su propio valor y potencial.

CONCLUSIÓN

El grupo de discusión brindó una valiosa perspectiva sobre los desafíos sistémicos, interpersonales y tecnológicos que enfrentan tanto los orientadores profesionales como sus beneficiarios. Si bien las desventajas estructurales de los grupos vulnerables persisten, el contexto de la prestación de servicios está cambiando rápidamente. Esto exige estrategias integradas, inclusivas y con base digital que fomenten la empleabilidad mediante la empatía, la innovación y el acceso a herramientas y redes relevantes.

Anexo 12 – Tabla de recopilación de datos de grupos focales de Chipre

Resumen ejecutivo

Este informe comparte las perspectivas de un grupo de discusión en línea que tuvo lugar el 18 de junio de 2025 y que reunió a cinco profesionales que trabajan estrechamente con grupos vulnerables en Chipre. Entre los participantes se encontraban responsables de recursos humanos, trabajadores sociales, formadores, líderes de equipo y mentores de personas con discapacidad, solicitantes de asilo, migrantes y otras personas que buscan un acceso equitativo al empleo. El debate se centró en los desafíos que enfrentan estas personas, las habilidades y el apoyo que necesitan, y cómo los profesionales pueden brindarles un mejor apoyo.

Key findings

Disadvantaged people often lack basic communication and digital skills essential for employment.

Negative stereotypes and misconceptions from employers continue to make it harder for many individuals to enter the workforce.

Legal frameworks and bureaucratic procedures create structural barriers for asylum seekers.

Both workers and employers would benefit from stronger mentoring support and better understanding of different cultural backgrounds.

Recomendaciones:

- ✓ Desarrollar programas de capacitación específicos para solicitantes de empleo y personal.
- ✓ Introducir campañas de concienciación para los empleadores para reducir el estigma.
- ✓ Implementar sistemas de mentoría y compañerismo para apoyar la integración en el lugar de trabajo

INTRODUCCIÓN :

En el marco del proyecto Access Career, los socios han unido fuerzas para apoyar a personas de entornos desfavorecidos en el acceso a oportunidades laborales. Según la investigación documental realizada en todos los países socios, es evidente que las personas desfavorecidas enfrentan barreras para la empleabilidad y la participación igualitaria en el mercado laboral.

Estos desafíos provienen de prejuicios sociales, deficiencias en habilidades y sistemas rígidos que no brindan el mismo apoyo a todos. La siguiente fase del proyecto se centra en la colaboración estrecha con especialistas que puedan brindar orientación profesional inclusiva y personalizada a estas personas. Este grupo de discusión tuvo como objetivo recopilar información de profesionales directamente involucrados en estas iniciativas, garantizando que las futuras intervenciones sean fundamentadas y tengan un impacto positivo.

METODOLOGÍA

El grupo focal se realizó en línea a través de ZOOM el 18 de junio de 2025. Tuvo una duración aproximada de 60 minutos y siguió un formato semiestructurado con preguntas orientadoras. El formato elegido se basó en la disponibilidad de los participantes para participar y contribuir en línea, dado que provenían de diferentes ciudades.

Durante la sesión del grupo focal, se presentó el propósito del proyecto. Se informó a los participantes sobre el propósito del grupo focal y dieron su consentimiento verbal para la grabación, garantizándose el anonimato. Por lo tanto, todos los participantes se presentaron para sentirse más cómodos y seguros al compartir sus perspectivas personales. Las preguntas se basaron en las directrices de MYLIA, socio responsable, diseñadas específicamente para las necesidades del grupo focal.

PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

El grupo de discusión incluyó a un grupo diverso de profesionales chipriotas con experiencia en recursos humanos, inclusión social, formación y gestión de proyectos. En concreto, cinco profesionales aportaron sus perspectivas durante la sesión.

- Los participantes 1 y 2 trabajan para la organización CODECA en el Departamento de Recursos Humanos. P1 también participa en la coordinación del programa " MyHub " en colaboración con la Universidad de Nicosia, mientras que P2 supervisa operaciones que incluyen el apoyo a solicitantes de asilo a través de empresas afiliadas y estructuras para menores no acompañados.
- P3 es consultora de RR. HH. en el sector hotelero y dirige su propia consultoría, actuando como colaboradora externa de RR. HH. para otras empresas. Es experta en selección corporativa y desarrollo de personal.
- P4 es la Jefa de Formación y Aprendizaje Digital de CARDET, una destacada organización de investigación. Participa activamente en los procesos de selección y desarrollo organizacional.

- P5 es el líder del equipo de la Unidad de Sostenibilidad y Emprendimiento de CARDET. Trabaja en estrecha colaboración con P4 y participa activamente en los procesos de selección y la gestión de RR. HH.

GUÍA DE DISCUSIÓN Y HALLAZGOS

- GUÍA DE DISCUSIÓN

El debate se orientó hacia las siguientes áreas:

Perception of participants' roles in supporting employment inclusion.

Groups most commonly supported and the challenges they face.

Practical tools and strategies used or needed.

Skills needed by both staff and jobseekers.

Suggestions for improving inclusion strategies.

RECOPILACIÓN DE DATOS – MODERACIÓN

El gerente de proyecto de Learning Edge dirigió la sesión, con un comoderador que ayudó tomando notas y supervisando el chat. Toda la discusión se grabó y transcribió.

MYLIA, el socio principal de esta actividad, compartió las tablas de recopilación de datos con todos los socios. Esto facilitó a los moderadores el seguimiento de los datos del grupo focal, junto con las notas u observaciones personales basadas en lo que dijeron los participantes.

Agrupamos los datos en cinco áreas principales y analizamos cada una de ellas en la sección Resultados:

- Formación y habilidades
- Barreras sociales y sesgos
- Acceso al mercado laboral
- Herramientas digitales

RECOMENDACIONES

- FORMACIÓN Y HABILIDADES

Perspectiva: Los participantes destacaron una importante brecha de habilidades entre los solicitantes de empleo vulnerables, especialmente en comunicación, alfabetización digital y autopresentación.

“Basic communication skills: how to behave in an interview or in the workplace.”

Key Quotes:

“We need to learn how they think and how to communicate with them.”

Observación: También existe una brecha entre el personal de RR.HH. y los empleadores en términos de conciencia cultural y comunicación inclusiva.

BARRERAS SOCIALES Y SESGOS

Perspectiva: El estigma social y los estereotipos, especialmente hacia las personas con discapacidad y

Los migrantes son persistentes. Los empleadores a menudo temen interrupciones, falta de productividad o dificultades.

Gestión de la diversidad.

“Employers are afraid to hire people with disabilities due to stereotypes.”

Key Quotes

“I don’t want to approach employers with the logic of 'please help these poor kids.' It should be about competence.”

ACCESO AL MERCADO LABORAL

Perspectiva: Los desafíos legales y burocráticos, en particular los relacionados con los procedimientos de asilo, crean importantes barreras. Incluso cuando las personas están dispuestas y pueden trabajar, las limitaciones políticas impiden el acceso.

Key Quotes	“There are many obstacles due to laws and procedures in migration.”
	“Their main concern is to find work and survive.”

HERRAMIENTAS DIGITALES

Perspectiva: Durante la sesión de grupo focal, se preguntó a los participantes si utilizan algún tipo de herramienta de IA en su trabajo diario y si estas herramientas les resultan útiles o las consideran un obstáculo que dificulta su trabajo. Aparte de ChatGPT, no se mencionaron otras herramientas de IA.

NECESIDADES Y SOLUCIONES EMERGENTES

Perspectiva: Los participantes coincidieron en que los sistemas de compañeros y la incorporación estructurada (mentoría) pueden facilitar significativamente la transición a la fuerza laboral.

Key Quotes	“People from disadvantaged backgrounds need someone next to them at first, to help them adapt to the environment.”
	“Even employers need training to deal with their own stereotypes.”

CONCLUSIÓN

Los hallazgos de este grupo focal resaltan las múltiples barreras que enfrentan las personas de grupos desfavorecidos para acceder al mercado laboral. Estos desafíos incluyen la falta de habilidades como la alfabetización digital y la comunicación, el arraigado estigma social y los estereotipos por parte de los empleadores, y los obstáculos burocráticos, especialmente para migrantes y solicitantes de asilo. Los participantes enfatizaron que, si bien muchas personas de

estos grupos están altamente motivadas y son capaces, se ven excluidas debido a obstáculos estructurales y percepciones negativas.

Quedó claro que la inclusión requiere ajustes estructurales dentro de las organizaciones, capacitación integral tanto para quienes buscan empleo como para los empleadores, y una defensa constante para abordar las limitaciones a nivel de políticas. Los empleadores a menudo carecen de las herramientas y el conocimiento para reclutar y apoyar a personas con diversos orígenes y necesidades.

Además, los debates revelaron la gran necesidad de sistemas de apoyo entre pares, como programas de mentoría o de acompañamiento. Prácticas como estas pueden ser una herramienta importante para reducir la brecha entre la captación y la retención.

El grupo concluyó que el empleo inclusivo requiere un mejor enfoque, modificando leyes y políticas, pero también ofreciendo capacitación comunitaria, sensibilizando a la población y fomentando la innovación en el entorno laboral. Para un cambio real y duradero, es fundamental que las instituciones públicas, las empresas privadas y las organizaciones comunitarias colaboren.

Anexo 13 – Tabla de recopilación de datos de grupos focales de Grecia

Tema: Experiencias y necesidades de los orientadores en el apoyo a grupos vulnerables.

Formato: Grupo focal online.

Participantes: 8 orientadores profesionales.

Fecha: 20.06.2025.

Duración: 85 minutos.

Organizador : Headway, Atenas, Grecia

Observaciones clave

Los participantes del grupo de debate organizado por Headway trabajan en una amplia gama de servicios y sectores, lo que les permitió compartir experiencias diversas y valiosas. Sus contribuciones reflejaron la colaboración no solo con personas vulnerables, sino también con empleadores e instituciones públicas y privadas. Las **principales observaciones** y temas que surgieron del debate se resumen a continuación:

Desafíos emocionales y agotamiento que experimentan los consejeros

El síndrome de burnout se convirtió en uno de los problemas más comunes , y los consejeros expresaron una gran necesidad de apoyo para gestionar el estrés y la fatiga emocional. Muchos destacaron la intensa presión para obtener resultados medibles, a la vez que se cumplen las altas expectativas de las personas socialmente desfavorecidas.

Barreras para las personas socialmente desfavorecidas:

Las personas desfavorecidas se enfrentan a múltiples obstáculos, como la falta de competencias para la gestión de su carrera profesional, la baja confianza en sí mismas, el conocimiento limitado de los procesos, el acceso limitado a plataformas, la falta de documentación legal y la falta de habilidades digitales. Los asesores señalaron que muchos empleadores también desconocen la documentación necesaria para contratar legalmente a migrantes y refugiados, lo que crea barreras laborales adicionales.

Actitudes de los empleadores y barreras sistémicas:

Un tema recurrente fue la percepción que los empleadores suelen tener de los grupos vulnerables. Algunos los ven como fácilmente explotables o como mano de obra barata . Los asesores enfatizaron la necesidad de abordar estos problemas mediante la concienciación y la educación de los empleadores.

Necesidades clave

Además, el debate en grupo puso de manifiesto **varias necesidades clave** , que reflejan los desafíos cotidianos que enfrentan los consejeros en su trabajo con grupos vulnerables. Estas necesidades abarcan diversas áreas, como se describe a continuación.

Capacitación y desarrollo de capacidades:



Los consejeros solicitaron capacitación sobre:

- Prevención del agotamiento
- Empatía y conocimientos psicológicos básicos
- Gestión del tiempo y multitarea
- Uso eficaz de IA y herramientas digitales (por ejemplo, Teams, Zoom)

Competencia digital para personas socialmente desfavorecidas:

Los participantes coincidieron en que las personas socialmente desfavorecidas deben adquirir primero habilidades esenciales para poder utilizar eficazmente herramientas como la IA. También existe una gran necesidad de herramientas digitales de orientación profesional (p. ej., tests de autoevaluación, plataformas de búsqueda de empleo y CV).

Gestión de redes y auto-carrera:

Una de las principales necesidades expresadas fue la de empoderar a las personas socialmente desfavorecidas para que gestionen sus propias trayectorias profesionales y creen redes profesionales.

Formación experiencial y flexible:

Una formación eficaz para consejeros debe incluir talleres experienciales, ser aplicable en la práctica y ofrecerse en formatos en línea o híbridos.

Sugerencias para acciones futuras

- **Crear una plataforma central** (o biblioteca de recursos) para la supervisión, el intercambio de buenas prácticas y el almacenamiento de materiales útiles, que se actualizarán continuamente.
- **Invertir en capacitación de empleadores** sobre inclusión y desarrollo de empleados a largo plazo.

Fomentar espacios donde los consejeros puedan seguir intercambiando experiencias y reflexionar conjuntamente sobre los desafíos y las soluciones.

Anexo 14 – Tabla de recopilación de datos de grupos focales Italia

Tema : Experiencias y necesidades de los consejeros en el apoyo a grupos vulnerables

Formato : Grupo focal en línea

Participantes : 5 orientadores profesionales, 1 moderador y 2 observadores

Fecha : 12.06.2025

Duración : 90'

Organizador : Mylia (Adecco Formazione), Italia

Observaciones clave

El grupo de discusión, compuesto por cinco participantes, destacó la diversidad de sus trayectorias, con experiencias e historias diferentes, pero con importantes puntos en común. El debate puso de manifiesto los retos y dificultades que enfrentan en el trabajo diario, que se resumen brevemente a continuación.

Comprender las necesidades de los desfavorecidos

El debate se centró en la importancia de centrarse en las necesidades de las personas desfavorecidas, un término que abarca una amplia gama de situaciones y complejidades. Gracias a la diversidad de trayectorias profesionales de los consejeros, rápidamente se hizo evidente la cantidad de personas que necesitan apoyo y orientación a lo largo de su camino.

Promover la participación y la inclusión: superar los prejuicios entre los grupos desfavorecidos

Durante el debate surgieron varios sesgos cognitivos entre las personas desfavorecidas, sesgos que los orientadores se esfuerzan por abordar y superar. Su función consiste en fomentar una participación genuina en las actividades propuestas, buscando despertar el interés y la curiosidad, en lugar de permitir que estas iniciativas se perciban simplemente como herramientas de subsistencia. En muchos casos, estos sesgos se ven reforzados por regulaciones institucionales obsoletas que no se ajustan a las realidades sociales y profesionales actuales. Por ejemplo, un participante del área de recursos humanos ofreció su perspectiva, destacando cómo algunas personas son contratadas en las empresas únicamente para cumplir con obligaciones legales, en lugar de como parte de un verdadero esfuerzo de inclusión.

La importancia de la comprensión psicológica en el apoyo a las personas desfavorecidas

Es fundamental centrarse en la dimensión psicológica de estas personas, reflexionando sobre lo que realmente necesitan para apoyarlas eficazmente. La escucha activa representa el primer y fundamental paso para establecer una conexión significativa, permitiendo a los consejeros comprender sus intereses e inclinaciones naturales.

Necesidades clave

Una de las necesidades clave que surgió del grupo de debate es la importancia de alinear las demandas cada vez más apremiantes del mercado con las necesidades reales de las personas.

El objetivo es construir una red de apoyo sólida y estructurada, basada en competencias sólidas y bien desarrolladas, en lugar de soluciones temporales o improvisadas impulsadas por la necesidad inmediata. De este modo, se contribuye a superar la brecha de habilidades cada vez más evidente en el panorama socioeconómico actual.

Competencia digital para personas socialmente desfavorecidas

Un problema tangible es el desafío de la digitalización. Si bien puede parecer obvio asociarlo con las personas mayores, en realidad el problema es más generalizado. A menudo se debe a una falta general de interés en usar las herramientas disponibles o, en el caso de los jóvenes, a la suposición de que ya poseen suficientes habilidades digitales, un exceso de confianza que les lleva a pasar por alto aspectos y funcionalidades importantes.

El rol del consejero: del apoyo psicológico a la orientación práctica

El papel del consejero es proporcionar todas las herramientas necesarias, desde el apoyo psicológico y los recursos personales hasta la orientación práctica.

Direcciones y oportunidades futuras

Es necesario reconocer las áreas que requieren mejora y tomar medidas concretas en todos los frentes, abordando la creciente brecha generacional. Esto exige la implementación de un enfoque verdaderamente inclusivo, capaz de responder a las diversas necesidades y fomentar la participación significativa de todos.

Anexo 15 – Tabla de Recopilación de Datos de Grupos Focales España

Tema: Experiencias y necesidades de los consejeros en el apoyo a grupos vulnerables

Formato: Grupo focal en línea

Participantes: 5 orientadores profesionales

Fecha: 23.06.2025

Duración: 90'

Organizador: Acción Laboral , España

El grupo de discusión incluyó a cinco profesionales con diferentes orígenes y niveles de experiencia en orientación profesional:

- Técnicos en Orientación Vocacional, Técnicos de Empleo y Técnicos en Formación, con experiencia de 1 a 15 años en orientación vocacional.
- Trabajan principalmente con personas en riesgo de exclusión social, mujeres víctimas de violencia de género, inmigrantes, ninis, parados de larga duración, población gitana, personas con discapacidad mayores de 45 años y mujeres rurales.
- La mayoría de los participantes informaron que utilizan herramientas digitales e IA en su trabajo, aunque uno indicó que no las utiliza actualmente.
- Sus áreas de especialización e interés incluyen el desarrollo de habilidades digitales, la creación de redes empresariales, el asesoramiento laboral y la redacción de currículums.

Esta diversidad de antecedentes profesionales contribuyó a un rico intercambio de perspectivas.

Observaciones clave

Los participantes compartieron experiencias que reflejan la colaboración con personas vulnerables, empleadores e instituciones públicas en diferentes regiones de España. Durante el debate surgieron varios temas importantes:

Formación y habilidades

- Existe una gran demanda de formación en sectores esenciales como la limpieza, la peluquería y la mecánica. Sin embargo, los orientadores destacaron que la formación disponible suele ser estereotipada y desconectada de las necesidades actuales del mercado y la diversidad cultural.
- Este número apareció con frecuencia y muchos expresaron interés en actualizar el contenido de la capacitación e introducir módulos sobre multiculturalismo y tecnologías emergentes como la IA.

Barreras sociales y sesgos

- Los participantes informaron que las barreras culturales y sociales persisten como obstáculos para la inclusión. La empatía, la escucha activa y la comunicación intercultural se identificaron como habilidades cruciales en su práctica diaria.

- Los consejeros enfatizaron la necesidad de adaptar los enfoques a los diferentes perfiles, por ejemplo, diferenciando estrategias para mujeres rurales y mujeres inmigrantes musulmanas.

Acceso al mercado laboral

- Muchos negocios locales aún se muestran reacios a contratar a personas de grupos vulnerables. Incluso cuando se aseguran los empleos, la inestabilidad personal suele provocar una alta rotación de personal.
- Los sectores de limpieza y cuidado fueron descritos como “refugios seguros”, pero rara vez ofrecen perspectivas profesionales a largo plazo.

Tecnología y herramientas digitales

- Si bien el uso de herramientas digitales (por ejemplo, ChatGPT para la preparación de CV) está creciendo, persiste una brecha digital importante, especialmente entre las comunidades romaníes, los adultos mayores y las poblaciones con bajo nivel de alfabetización.
- Los consejeros reconocieron la importancia de desarrollar habilidades digitales, pero señalaron que el acceso y las oportunidades de capacitación siguen siendo desiguales.

Necesidades clave

El debate puso de relieve varias necesidades prioritarias:

Contenido de formación actualizado e inclusivo

- Nuevos programas de formación que incorporan competencias multiculturales y tecnologías emergentes.
- Enfoques sensibles al género para desafiar los estereotipos en las trayectorias vocacionales.

Fortalecimiento de la competencia digital

- Formación básica en alfabetización digital adaptada a diferentes niveles y contextos de aprendizaje.
- Recursos fáciles de usar para facilitar la búsqueda de empleo en línea y el uso de certificados digitales.

Apoyo emocional y empoderamiento

- Actividades para desarrollar la autoconfianza, la autoconciencia y la motivación entre los beneficiarios.
- Combinando el empoderamiento emocional con estrategias de orientación profesional.

Compromiso y concientización del empleador

- Programas de capacitación para empleadores para promover prácticas de contratación inclusivas y reducir el estigma.

Asesoramiento práctico y flexible para la formación

- Formatos de aprendizaje experiencial y combinado para profesionales para mejorar la resiliencia, las habilidades digitales y la comunicación intercultural.

Sugerencias para acciones futuras

Los participantes sugirieron varias acciones para abordar los desafíos identificados:

- **Desarrollar herramientas digitales que generen automáticamente CV** basados en el historial laboral y conecten a los usuarios con empleadores locales.
- **Crear una plataforma en línea o una biblioteca de recursos** para compartir buenas prácticas, materiales de capacitación y recursos de supervisión.
- **Invertir en campañas de concienciación de los empleadores** para fomentar lugares de trabajo más inclusivos y solidarios.
- **programas de formación experienciales y flexibles** para consejeros centrados en la prevención del agotamiento, la adaptación tecnológica y las competencias interculturales.
- **Monitorear y mitigar posibles sesgos en las herramientas de reclutamiento de IA** , asegurando un acceso justo y equitativo a las oportunidades de empleo.

En general, el grupo de debate concluyó que el futuro de la orientación profesional en España requiere combinar tecnología, personalización y empoderamiento emocional para crear itinerarios inclusivos, sostenibles y adaptados a las cambiantes demandas del mercado laboral .



projectwebsite.eu