MF1446_3: Orientación laboral y promoción de la calidad en formación profesional para el empleo

Elaborado por: Vanessa López del Pozo

Edición: 5.0

EDITORIAL ELEARNING S.L.

ISBN: 978-84-16199-15-0 • Depósito legal: MA 1022-2014

No está permitida la reproducción total o parcial de esta obra bajo cualquiera de sus formas gráficas o audiovisuales sin la autorización previa y por escrito de los titulares del depósito legal.

Impreso en España - Printed in Spain

Presentación

Identificación del módulo o unidad formativa

Bienvenido al Módulo Formativo 1446_3 “Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo”. Este módulo formativo pertenece al Certificado de Profesionalidad SSCE0110-“Docencia de la Formación Profesional para el Empleo” que pertenece a la familia Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

Presentación de los contenidos

La finalidad de este módulo formativo es tener los conocimientos necesarios para manejarnos en la orientación laboral. Primeramente empezaremos con un análisis del perfil profesional, especificando también el contexto sociolaboral y saber realizar un itinerario formativo y profesional. En la segunda unidad nos centraremos en la información profesional, así como estrategias y herramientas necesarias para la búsqueda de empleo y elaborar nuestra propia guía de recursos. Y finalizaremos el módulo atendiendo a la calidad de las acciones formativas a través de los planes anuales de evaluación de la calidad y otros agentes y programas para este fin.

Objetivos

Al finalizar este módulo formativo aprenderás a:

- Identificar la realidad laboral del alumnado y saber orientar en la toma de decisiones para favorecer el proceso de inserción y/o promoción laboral.
- Fomentar procedimientos y estrategias de búsqueda y actualización de la información del entorno profesional.
- Aplicar estrategias y herramientas de búsqueda de empleo.
- Analizar los mecanismos que se usan para garantizar una acción formativa de calidad.
- Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional.

Índice

UD1. Análisis del perfil profesional

1.1. El perfil profesional 12
1.1.1. Carácter individualizado del proceso de orientación 15
1.1.2. Características personales 16
1.1.3. Formación 18
1.1.4. Experiencia profesional 19
1.1.5. Habilidades y actitudes 21
1.2. El contexto sociolaboral 26
1.2.1. Características: exigencias y requisitos 28
1.2.2. Tendencias del mercado laboral 31
1.2.3. Profesiones emergentes: yacimientos de empleo 33
1.2.4. Modalidades de empleo: tipos de contrato, el autoempleo y trabajo a distancia 38
1.3. Itinerarios formativos y profesionales 49
1.3.1. Aplicación práctica sobre los itinerarios formativos 56

UD2. La información profesional. Estrategias y herramientas para la búsqueda de empleo

2.1. Canales de información del mercado laboral: INE, observatorios de empleo, portales de empleo, entre otros 68
2.1.1. Instituto Nacional de Estadística (INE) 68
2.1.2. Observatorios de Empleo 71
2.1.3. Portales de empleo 75
2.1.4. Revistas, cuadernos y periódicos y móvil 81
2.2. Agentes vinculados con la orientación formativa y laboral e intermediadores laborales: SPEE, servicios autonómicos de empleo, tutores de empleo, OPEAs, gabinetes de orientación, ETTs, empresas de selección, consulting, asesorías y agencias de desarrollo, entre otros 82
2.3. Elaboración de una guía de recursos para el empleo y la formación 94
2.4. Técnicas de búsqueda de empleo 104
2.4.1. Carta de presentación 104
2.4.2. Currículum vitae: currículum europeo 109
2.4.3. Agenda de búsqueda de empleo 112
2.5. Canales de acceso a información 114
2.5.1. La web: portales 114
2.5.2. Red de contactos 115
2.5.3. Otros 116
2.6. Procesos de selección 117
2.6.1. Entrevistas 117
2.6.2. Pruebas profesionales 122

UD3. Calidad de las acciones formativas. Innovación y actualización docente

3.1. Procesos y mecanismos de evaluación de la calidad formativa 138
3.1.1. Planes anuales de evaluación de la calidad 139
3.2. Realización de propuestas de los docentes para la mejora para la acción formativa 145
3.2.1. Indicadores de evaluación de la calidad de la acción formativa 146
3.3. Centros de Referencia Nacional 147
3.4. Perfeccionamiento y actualización técnico- pedagógico de los formadores: Planes de Perfeccionamiento Técnico 150
3.5. Centros Integrados de Formación Profesional 154
3.6. Programas europeos e iniciativas comunitarias 157

Glosario 169

Soluciones 173

Anexos 175

Área: **servicios socioculturales y a la comunidad**

UD1
Análisis del perfil profesional

1.1. El perfil profesional
  1.1.1. Carácter individualizado del proceso de orientación
  1.1.2. Características personales
  1.1.3. Formación
  1.1.4. Experiencia profesional
  1.1.5. Habilidades y actitudes
1.2. El contexto sociolaboral
  1.2.1. Características: exigencias y requisitos
  1.2.2. Tendencias del mercado laboral
  1.2.3. Profesiones emergentes: yacimientos de empleo
  1.2.4. Modalidades de empleo: tipos de contrato, el autoempleo y trabajo a distancia
1.3. Itinerarios formativos y profesionales
  1.3.1. Aplicación práctica sobre los itinerarios formativos

En este módulo formativo vamos a adentrarnos en la orientación laboral que nace como respuesta a la problemática del desempleo.

Es una disciplina que se adapta a la realidad actual en la que vivimos, es decir, se mueve en función de las necesidades y demandas actuales en materia de empleo cuyo fin es la inserción laboral de los usuarios/as que llegan a demandarla.

Para ello empezaremos con el análisis del perfil profesional, en el que analizaremos y aprenderemos cómo elaborarlo. Conoceremos cómo movernos en el contexto sociolaboral , atendiendo a las exigencias del mercado, profesiones más demandadas y las opciones de empleo que disponemos. Y cómo elaborar un itinerario formativo y profesional.

Continuaremos con un análisis de la información profesional existente mediante los canales de información y agentes de empleo, así como desarrollar estrategias y las herramientas necesarias para una buena búsqueda activa de empleo.

Finalizaremos la unidad atendiendo a la calidad de las acciones formativas, programas e iniciativas existentes en la actualidad para favorecer una innovación y actualización docente.



1.1. El perfil profesional



El **perfil profesional** se compone por el conjunto de capacidades y competencias que identifica la formación de una persona para el desarrollo óptimo de una profesión determinada.

Según esta definición es imprescindible saber a qué nos referimos cuando hablamos de competencias. Existe diversidad de definiciones, veamos algunas de ellas:

Rodríguez y Feliú (1996)	*"Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad"*
Woodruffe (1993)	"*Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a una persona rendir eficientemente*"
Coll, César según la OCDE (2002)	*"La capacidad para responder a las exigencias individuales o sociales o para realizar una actividad o una tarea. Cada competencia reposa sobre una combinación de habilidades prácticas y cognitivas interrelacionadas, conocimientos, motivación, valores, actitudes, emociones y otros elementos sociales y de comportamiento que pueden ser movilizados conjuntamente para actuar de manera eficaz"*
Boyatzis (Woodruffe, 1993)	*"Conjuntos de patrones de conducta, que la persona debe llevar a un cargo para rendir eficientemente en sus tareas y funciones"*

Analizando estas definiciones podemos concluir que las competencias son:

– Son características permanentes de una persona.

– Se ponen de manifesto cuando se realiza una tarea o trabajo.

– Se relacionan con una actuación exitosa de una actividad.

– Tienen una relación causal con el rendimiento laboral.

– Son generalizadas a más de una actividad.

Basándonos en las definiciones citadas y aplicándolas al perfil profesional, podemos indicar que:



*"Una **competencia** es la capacidad que tiene una persona de poner en práctica de manera completa sus conocimientos, habilidades, experiencias y características personales en un puesto de trabajo determinado".*



Una competencia es lo que hace a una persona "competente" para realizar un trabajo de manera exitosa aplicando un conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas específicas.

Ahora nos preguntaremos ¿Cuantas competencias existen y qué son? Pues el número de competencias es muy amplio y cada autor las nombra y agrupa de distinta manera, esto provoca que el número pueda ser muy extenso y precisamente porque las Competencias están ligadas a un contexto específico en que se pone de manifiesto en el trabajo.

Por todo esto, a nivel organizacional o empresarial, cada organización debe preparar su listado de competencias que consideran básicas para sus puestos de trabajo y no coger una preestablecida, asumiendo que existe similitud entre ellas.

Nosotros vamos a utilizar el Diccionario de Competencias de Hay McBer, (Spencer y Spencer, 1993) en la que se agrupan las Competencias en Conglomerados (categorías con relativa homogeneidad).

Conglomerado/ categoría	Competencias
Logro y Acción	Orientación al logro
	Preocupación por Orden, calidad y precisión
	Iniciativa
	Búsqueda de Información
Apoyo y Servicio Humano	Comprensión Interpersonal
	Orientación al Servicio al Cliente
Impacto de Influencia	Impacto e Influencia
	Conciencia Organizacional
	Establecimiento de Relaciones
Gerencia	Desarrollo de Otros
	Asertividad y Uso del Poder Posicional
	Trabajo en Equipo y Cooperación
	Liderazgo de Equipo
Cognitivo	Pensamiento Analítico
	Pensamiento Conceptual
	Pericia
Efectividad Personal	Autocontrol
	Autoconfianza
	Flexibilidad
	Compromiso Organizacional

Los perfiles profesionales son dinámicos, van evolucionando y cambiando en función de la demanda ocupacional y el mercado de trabajo. También es importante atender a la demanda social, es decir, a las necesidades sociales de los grupos. Son analíticos, ya que posibilitan orientar y promover comportamientos futuros así como identificar espacios y condiciones para el desarrollo de una estrategia y acción de mejora.

1.1.1. Carácter individualizado del proceso de orientación

La Orientación Laboral es una disciplina en continuo cambio y siempre guiada por la realidad actual en función de las necesidades y demandas actuales del mercado para adaptarse a los usuarios.

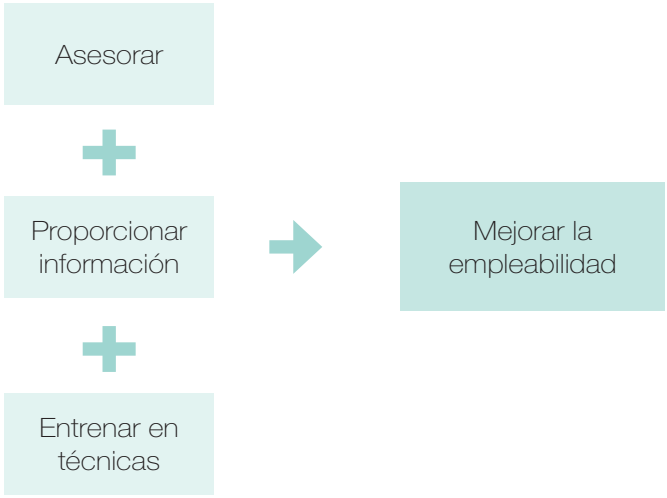
Es un proceso que consiste en proporcionar ayuda a personas desempleadas o que buscan cambiar de empleo.

Funciones del orientador/a:

– Asesorar.

– Proporcionar información.

– Entrenar en técnicas de búsqueda de empleo.





El fin de la orientación laboral es la mejora de la empleabilidad del usuario/a.

Una de las características de la orientación es que tiene un carácter individualizado.

Durante el proceso de orientación se guía a la persona, pero es ella misma quien debe plantearse su **dirección profesional** que mejor se adapte a:

Características personales	Características profesionales	Toma de decisiones

El primer paso es el autoconocimiento de las propias competencias, para ello se debe elegir y elaborar el perfil profesional atendiendo a:

- Características profesionales.
- Características personales.
- Formación.
- Experiencia Profesional.
- Habilidades y actitudes.

1.1.2. Características personales

Aquí vamos a centrarnos en la realización de un autoanálisis como primer paso que se debe realizar para iniciar la búsqueda de empleo.

Este autoconocimiento personal o autoanálisis es muy importante para:

– Conocer de qué somos capaces de hacer y que podemos aportar.

– Tener un conocimiento más preciso de cuáles son las limitaciones y cómo superarlas.

– Elaborar un proyecto profesional y la información adecuada para la búsqueda de empleo.

La importancia de este autoanálisis radica en analizar nuestras características personales para saber que podemos ofrecer al mercado laboral y lo que esperan de nosotros.

¿Qué quiero hacer?	¿Qué puedo hacer?
¿En qué sector o actividad quiero trabajar?	¿Dónde hay más trabajo relacionado con lo mío?

Es tan importante encontrar un área de profesionalidad donde situarnos como conocer cómo somos por dentro, es decir, cómo somos como persona. No se trata de un análisis psicológico, sino ser conscientes de reconocer nuestras características personales y limitaciones para adaptarnos a un puesto de trabajo.

En Orientación laboral, las características personales hacen referencia a aspectos básicos como:

– **Personal:**

  · Edad.

  · Sexo.

- Tiempo en desempleo.
- Prestación económica.
- Motivo de desempleo.
- Discapacidad.
  - Si.
  - No.
  - Grado.

– Familiar:

- Parentesco.
- Profesión.
- Situación laboral.

Dentro de estas características personales vamos a hablar de la **disponibilidad,** un aspecto muy importante a la hora de buscar trabajo.

Esta disponibilidad viene determinada en muchos casos por:

– Determinantes personales.

– Necesidades vitales.

– Determinantes sociales.

Estos factores pueden constituir limitaciones en el desarrollo del proyecto profesional. Es importante ser honesto en este punto y dejar claro desde un principio qué condiciones estaríamos dispuestos a aceptar aspectos como: jornada completa o media jornada, horario partido o continuo, horario flexible o a turnos, disponibilidad para viajar y movilidad geográfica, etc.

1.1.3. Formación

En este apartado debemos recoger toda la información que tenemos respecto a:

– Formación Reglada.

  Nivel de estudios, carnés profesionales, certificados o títulos de formación ocupacional.

– Formación Complementaria.

  Cursos de formación, jornadas, congresos, idiomas e informática.

Formación	
Formación Académica	
Título:	Centro/fechas:
Título:	Centro/fechas:
Formación Complementaria	
Título:	Organismo/horas:
Título:	Organismo/horas:
Otros	Publicaciones, artículos, congresos …etc

Es importante asesorarse acerca de los itinerarios formativos existentes, su acceso, duración, así como las salidas laborales y la titulación que proporcionan.

1.1.4. Experiencia profesional

En este apartado debemos indicar toda nuestra experiencias profesionales adquiridas a través del desempeño de una o varias profesiones que hemos realizado a lo largo de nuestras vidas.

En este punto debe reflejarse en qué se ha trabajado, qué actividades se han llevado a cabo, tareas, etc.

Esta experiencia no se adquiere necesariamente a través de un empleo; toda puesta en práctica de conocimientos se considera experiencia, por ejemplo, unas prácticas profesionales no laborales, un voluntariado, etc.

Las empresas suelen valorar el tiempo de experiencia de manera muy positiva, ya que les garantiza una mayor desenvoltura en el desempeño del puesto.



Importante

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, se aprueba el reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, con el fin de acreditar a un trabajador en una cualificación profesional oficial mediante los Certificados de Profesionalidad.