

ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

*Eva Isabel Pérez Pérez
Marta Rivas Gayol*

NUEVA
EDICIÓN

**ACTUALIZADA
EN 2024**

IDEASPROPIAS
editorial

IDEASPROPIAS

editorial

 Compra este libro



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

IDEASPROPIAS
editorial

Muestra gratuita

Autoras

Eva Isabel Pérez Fernández (Valencia, 1973) es licenciada en Psicología y ha realizado un máster de Promoción y Desarrollo Local.

Cuenta con más de diez años de experiencia en el campo de la orientación laboral desarrollando diferentes funciones en organismos públicos y privados de la Comunidad Valenciana dedicados al fomento del empleo y la formación. En concreto ha trabajado en las especialidades de orientación, formación de personas en situación de desempleo y coordinación de otros proyectos enmarcados en las políticas activas de empleo de SERVEF (Servicio Valenciano de Empleo y Formación).

Marta Rivas Gayol (Vigo, 1980) es licenciada en Sociología por la Universidad de A Coruña. Es máster en Formador de Formadores por la Universidad Autónoma de Barcelona y máster en Evaluación de Políticas Públicas, por la Universidad de Sevilla.

Desde el año 2005 ha desempeñado su labor profesional en el contexto de la formación de personas adultas. Ha ejercido como técnica de organización, orientadora laboral, docente de diferentes acciones formativas al profesorado y consultora técnica en formación, empleo y evaluación de planes y programas de formación para personas trabajadoras.

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

1.^a edición
Ideaspropias Editorial, Vigo, 2024
ISBN: 978-84-9839-675-1
Formato: 17 cm × 24 cm
Páginas: 126

ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

DERECHOS RESERVADOS 2024, respecto a la primera edición en español, por
© Ideaspropias Editorial.

ISBN: 978-84-9839-675-1
Depósito legal: VG 667-2024
Autoras: Eva Isabel Pérez Fernández y Marta Rivas Gayol
Impreso en España - Printed in Spain

Ideaspropias Editorial ha incorporado en la elaboración de este material didáctico citas y referencias de obras divulgadas y ha cumplido todos los requisitos establecidos por la Ley de Propiedad Intelectual. Por los posibles errores y omisiones, se excusa previamente y está dispuesta a introducir las correcciones pertinentes en próximas ediciones y reimpressiones.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
1. Análisis del perfil profesional	13
1.1. El perfil profesional	15
1.1.1. Carácter individualizado del proceso de orientación	17
1.1.2. Características personales	20
1.1.3. Formación	21
1.1.4. Experiencia profesional	22
1.1.5. Habilidades y actitudes	23
1.2. El contexto sociolaboral	25
1.2.1. Características: exigencias y requisitos	25
1.2.2. Tendencias del mercado laboral	27
1.2.3. Profesiones emergentes: yacimientos de empleo	28
1.2.4. Modalidades de empleo: tipos de contrato, el autoempleo y trabajo a distancia	29
1.3. Itinerarios formativos y profesionales	31
1.3.1. Formación reglada	32
1.3.2. Formación no reglada	35
CONCLUSIONES	39
AUTOEVALUACIÓN	41
SOLUCIONES	45
2. La información profesional. Estrategias y herramientas para la búsqueda de empleo	47
2.1. Canales de información del mercado laboral	49
2.1.1. Instituto Nacional de Estadística	49
2.1.2. Observatorios de empleo	50
2.1.3. Portales de empleo	51
2.1.4. Otros	52
2.2. Agentes vinculados con la orientación formativa y laboral e intermediadores laborales	53
2.2.1. SEPE	54
2.2.2. Servicios autonómicos de empleo	55
2.2.3. Tutores de empleo	56
2.2.4. OPEA	57
2.2.5. Gabinetes de orientación	59
2.2.6. ETT	60

2.2.7. Empresas de selección, consulting y asesorías	61
2.2.8. Agencias de desarrollo	62
2.2.9. Otros	63
2.3. Elaboración de una guía de recursos para el empleo y la formación	64
2.4. Técnicas de búsqueda de empleo	65
2.4.1. Carta de presentación	65
2.4.2. Curriculum vitae: currículum europeo	67
2.4.3. Agenda de búsqueda de empleo	71
2.5. Canales de acceso a información	72
2.5.1. La web: portales	72
2.5.2. Redes de contactos	73
2.5.3. Otros	74
2.6. Procesos de selección	76
2.6.1. Entrevistas	76
2.6.2. Pruebas profesionales	79
2.6.3. Dinámicas de grupo	79
CONCLUSIONES	83
AUTOEVALUACIÓN	85
SOLUCIONES	89
3. Calidad de las acciones formativas.	
Innovación y actualización docente	91
3.1. Procesos y mecanismos de evaluación de la calidad formativa	92
3.1.1. Planes anuales de evaluación de la calidad	93
3.2. Realización de propuestas de los docentes para la mejora de la acción formativa	94
3.2.1. Indicadores de evaluación de la calidad de la acción formativa	95
3.3. Centros de referencia nacional	96
3.4. Perfeccionamiento y actualización técnico-pedagógica de los formadores: planes de perfeccionamiento técnico	97
3.5. Centros Integrados de Formación Profesional	99
3.6. Programas europeos e iniciativas comunitarias	100
3.6.1. Comenius, Leonardo da Vinci y Grundtvig	100
3.6.2. Erasmus+	100
3.6.3. Jean Monnet	102
CONCLUSIONES	103
AUTOEVALUACIÓN	105
SOLUCIONES	107

PREGUNTAS FRECUENTES	109
GLOSARIO	113
EXAMEN	115
BIBLIOGRAFÍA	121
CRÉDITOS FOTOGRÁFICOS	125

Muestra gratuita

Muestra gratuita

INTRODUCCIÓN

Los cambios del actual Sistema de Formación Profesional favorecen que el proceso formativo sea permanente, puesto que facilita la cualificación y recualificación de las personas en un mercado laboral cada vez más exigente. En este sentido, este manual busca facilitar el desarrollo de competencias clave para mejorar la empleabilidad y asegurar una docencia de calidad en los distintos grados del nuevo sistema.

De este modo, en la primera unidad didáctica, se destaca la orientación profesional como un proceso de ayuda a las personas para que sean capaces de establecer su perfil profesional y, así, mejorar su empleabilidad. A partir de aquí, se analizarán las tendencias del mercado laboral y se identificarán los sectores emergentes con mayor generación de empleo. Este análisis permitirá establecer un itinerario formativo y profesional orientado a facilitar la inserción laboral.

En la segunda unidad didáctica, se abordarán los diferentes recursos para la búsqueda de empleo, algunos consejos para la elaboración del *curriculum vitae* y los aspectos clave que se deben considerar al formar parte de un proceso de selección con el fin de mejorar las perspectivas de éxito en la búsqueda de empleo.

Finalmente, en la última unidad didáctica, se explicarán las medidas de seguimiento y evaluación de la calidad, cuya finalidad es la mejora continua del Sistema de Formación Profesional. Se establecerán también algunos recursos disponibles para la actualización docente y la introducción de elementos innovadores, así como la definición de los programas europeos e iniciativas comunitarias más relevantes en la actualidad.



Este manual se ajusta al MF1446_3 Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo (30 horas), del certificado profesional SSCE0110 Habilitación para la docencia en grados A, B y C del Sistema de Formación Profesional.

Muestra gratuita

ICONOS

En las unidades didácticas de este manual se incluyen recuadros destacados que refuerzan la explicación teórica y te ayudarán a fijar conocimientos y asimilar conceptos. Con estos recursos categorizados, completarás tu proceso de aprendizaje. De este modo, has de prestar atención a los siguientes resaltes:

	Ejemplo
	Importante
	Actividad
	Consulta
	Sabías que
	Recuerda

Muestra gratuita

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

1 Análisis del perfil profesional

Objetivos

- Definir el perfil profesional de cada uno de los participantes enfatizando las características personales, conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para la actividad profesional, y analizando el contexto sociolaboral y las exigencias del mercado laboral de cada uno de los participantes.
- Identificar las diferentes modalidades de empleo (por cuenta propia y ajena) para facilitar la inserción laboral.
- Elaborar un itinerario profesional para favorecer la inserción o la promoción personal, fomentando la implicación y la participación activa en el proceso y teniendo en cuenta su situación personal (experiencia, expectativas e intereses).
- Elaborar conjuntamente un itinerario formativo o bien oportunidades de formación, afines al perfil individual, para mejorar su cualificación profesional.
- En un supuesto práctico para elaborar el perfil profesional de un alumno, tendrán que: identificar formación, experiencia, expectativas, intereses y actitudes hacia el empleo realizando un balance y determinando fortalezas y debilidades del participante, relacionar su perfil profesional con las exigencias del mercado laboral y definir un itinerario formativo y profesional.



Contenidos

1. 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. Formación reglada
 - 1.3.2. Formación no reglada

Muestra gratuita

1.1. El perfil profesional

El **perfil profesional** es una descripción estructurada de las características personales, habilidades y actitudes, nivel educativo alcanzado y, si se tiene, experiencia profesional que una persona define para tomar decisiones sobre su futuro profesional y la ocupación para la que desea capacitarse.

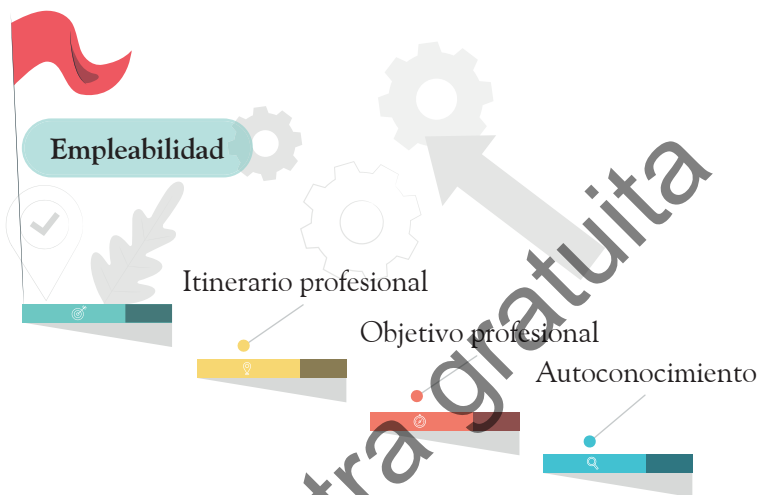
El proceso de elaboración del perfil profesional tiene un carácter individual, donde la persona debe razonar sobre quién es, lo que sabe, lo que quiere y lo que puede y está dispuesta a hacer.

La **orientación profesional** tiene como uno de sus objetivos ayudar a las personas a establecer su perfil profesional, pues, en muchos casos, se desconocen las posibilidades de empleo o los pasos que se deben seguir para su desarrollo personal y profesional enfocados a mejorar la empleabilidad.

Los procesos de orientación profesional tienen tres fases, donde el perfil profesional se analiza, prospecta y concreta para alcanzar la inserción profesional de la persona:

- **Fase 1: autoconocimiento:** en esta fase, la persona analiza sus características distintivas mediante el uso de diferentes técnicas de análisis y siempre guiado por una persona experta en la orientación laboral que ayude a razonar y valorar aspectos que quizás no ha tenido en cuenta. En esta fase se dará respuestas a preguntas como: ¿Qué características personales tengo? ¿Qué me gusta hacer? ¿Qué creo que hago mejor? ¿Qué tipo de actividades me gustan? ¿Qué formación poseo? ¿Es suficiente para conseguir lo que quiero? ¿Mi experiencia profesional es acorde a lo que quiero conseguir profesionalmente?
- **Fase 2: objetivo profesional:** la persona realiza una proyección de futuro y se determinan objetivos a corto, medio y largo plazo para la inserción laboral. Las áreas fundamentales para tener en cuenta al definir un objetivo profesional son: intereses, formación, experiencia y mercado laboral. En esta segunda fase se dará respuestas a preguntas como: ¿A qué me quiero dedicar? ¿En qué ámbito geográfico? ¿Qué remuneración deseo recibir? ¿Cuál es mi situación familiar? ¿Cuáles son los recursos económicos de los que dispongo? ¿Qué habilidades y actitudes poseo? ¿Cuánto tiempo puedo trabajar? ¿Cuál es mi experiencia profesional? ¿Qué formación necesito?

- **Fase 3: itinerario profesional:** se concretan los pasos a seguir y se establecen las acciones a llevar a cabo para una inserción laboral efectiva. El itinerario profesional está precedido de un itinerario de formación, en el que se determina qué competencias son necesarias para el ejercicio profesional y cuáles deben adquirirse mediante la formación más adecuada a sus objetivos planteados.



Jorge tiene 18 años, ha finalizado un módulo de grado medio de la rama administrativa y cuenta con un certificado de prácticas realizadas en una empresa pequeña dedicada al transporte, pero no ha trabajado con un contrato laboral anteriormente. Este verano ayudó a sus tíos, que tienen un bar. Vive en una zona cercana a la capital que cuenta con un polígono industrial muy próximo. Puesto que no tiene ingresos y no va a continuar estudiando, quiere encontrar su primer empleo.



Jorge ha reflexionado sobre las tres áreas fundamentales que debe tener en cuenta al definir un objetivo profesional: intereses, experiencia y mercado laboral. Respecto a los intereses, quiere encontrar empleo como auxiliar administrativo o puestos afines. Con relación a la experiencia, Jorge ha desempeñado las prácticas del grado y puede aportar experiencia en el trato con el público, así como en realizar pedidos, comprobar albaranes, verificar facturas, descargar mercancía y colocarla, realizar inventarios, atender el teléfono, etc. También posee otras destrezas adquiridas como trabajador del bar, por ejemplo, la atención al cliente y la gestión del tiempo.

En cuanto al mercado laboral, Jorge tiene información de que en el polígono industrial que está cerca de su localidad hay más de una empresa dedicada a la logística donde es posible que necesiten personal administrativo. Sabe que la forma de acceder es analizar las empresas para saber exactamente qué perfiles profesionales pueden necesitar y formarse, siempre que fuera necesario, en aquello que le permita desarrollar un perfil profesional acorde al puesto de trabajo.

Jorge, con ayuda de Teresa, su orientadora profesional, determina los puestos de trabajo que le interesan y que podría encontrar en su zona. Posteriormente, investiga qué competencias necesita para mejorar su empleabilidad en el sector y busca formación que mejore su perfil profesional. Finalmente, define las acciones que debe llevar a cabo para presentar su currículum y así tener una mayor posibilidad de acceder a los procesos de selección.

1.1.1. Carácter individualizado del proceso de orientación

Antes de empezar a buscar empleo, se debe realizar un proceso de autoanálisis, un inventario personal y profesional sobre nosotros, o lo que es lo mismo, la revisión de nuestras características de cara a la orientación. Es decir, se deben conocer todas las particularidades personales y profesionales, y contrastarlas con lo que está demandando el mercado de trabajo actual. Esto se hará con el fin de conocer las carencias que se poseen y alcanzar el objetivo profesional que se desea.

El objetivo profesional es la proyección de futuro. Son las preferencias laborales de cada persona, es decir, dónde se quiere y se puede trabajar por nuestras características, formación y experiencia.

No se debe aspirar a un único puesto de trabajo, ya que, por las características de cada persona y su formación, se pueden desempeñar varios cargos y eso ampliará las posibilidades de empleo.

Lo primero que se debe realizar es un análisis del puesto, es decir, estudiar la experiencia y conocimiento que se requiere para ese puesto de trabajo. Esta información se puede obtener realizando un análisis de las ofertas de empleo.

Una vez hecho este análisis de puestos se podrá determinar aquello que falta para intentar solucionarlo de cara al futuro. Este inventario también servirá para confeccionar después cada currículum y prepararse para la entrevista.

Una persona que está buscando empleo analiza las características de una oferta de trabajo. La empresa necesita a alguien que posea habilidades digitales, así como experiencia laboral desempeñando tareas relacionadas con la gestión de herramientas tecnológicas.

Quien se interesa en el puesto se da cuenta de que no cumple con el perfil profesional que la empresa busca, por lo que debe pensar cómo solucionarlo. Para ello, decide formarse en competencias digitales, puesto que le ayudará a mejorar sus conocimientos y habilidades dentro de esta área, así como realizar un voluntariado en una asociación. Este último le otorgaría la experiencia laboral que requiere la oferta.

Un recurso clave para enfocar el autoanálisis es elaborar un **DAFO** (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades). Este método consiste en desarrollar una matriz para identificar y clasificar estos elementos clave. Tiene como objetivo ofrecer una reflexión subjetiva de nuestro perfil profesional para un determinado puesto de trabajo.

Las debilidades son factores internos y personales que dificultan la consecución del objetivo profesional. Se deben poner de manifiesto y buscar soluciones para promover una mejora de estas.

Las fortalezas son factores también internos y personales que ayudan a la consecución del objetivo. Se deben conocer para manifestarlos en las entrevistas de trabajo, ya que pueden ayudar a conseguir el puesto deseado.

Las amenazas son factores externos a cada persona, del entorno, por lo que a veces no se pueden cambiar, pero se deben conocer para minimizarlos en la manera de lo posible.

Las oportunidades son factores externos, del entorno, que pueden ayudar a la consecución del objetivo. Se deberán conocer para poder utilizarlos en el momento que se considere oportuno.



1.1.2. Características personales

Las **características personales** son aquellas que se manifiestan con nuestra personalidad y en nuestro contexto familiar, social y profesional.

Exponen nuestras preferencias, talentos, limitaciones, así como las condiciones internas y externas, físicas, mentales, emocionales e intelectuales que se presentan en los procesos de orientación profesional.

Cuando se pierde el trabajo, la persona se encuentra en una situación de gran estrés y, si a esto le añadimos el paso del tiempo, se deteriora la autoestima, aumenta la ansiedad y merma la red personal. Por tanto, el desempleo afecta directamente a los tres factores más importantes de la persona, desde una perspectiva biopsicosocial.

En el plano social, los efectos del desempleo se centran en la reducción de las relaciones e interacciones sociales, por la falta de seguridad y la vergüenza de encontrarse sin trabajo.

Otra consecuencia de la falta de trabajo es la **ansiedad**. Existen dos tipos de ansiedad: a corto plazo y a largo plazo.

La ansiedad a corto plazo se siente en un momento puntual, como en el momento en el que nos comunican que ha terminado nuestra relación laboral con la empresa y nos encontramos en situación de desempleo. Se caracteriza porque puede provocar temblores, taquicardia, dificultades respiratorias y ataques de pánico.

La ansiedad a largo plazo es la que se mantiene durante mucho tiempo, al prolongarse la situación de incertidumbre. Los síntomas son trastornos del sueño, cambios de humor y problemas gastrointestinales. Si todas estas consecuencias se mantienen en el tiempo, puede haber una merma de la autoestima, lo que dificultará mucho más la búsqueda de empleo.

Ante la búsqueda de empleo se debe mantener una actitud constante, no imponerse metas muy elevadas ni desear obtener resultados de forma inmediata. De esta manera, se podrá mantener la ansiedad en unos niveles óptimos y, por tanto, conseguir una buena autoestima durante el proceso.

Existen también características personales que ayudan a la consecución del trabajo y que la mayoría de las empresas requieren a sus trabajadores. Se refieren a: la fuerza de voluntad, la perseverancia, la motivación y la capacidad de trabajar en equipo. Estas actitudes también dependen, en buena medida, de las condiciones en las que se desenvuelve el trabajo. Así, cada vez más, las personas que consiguen un empleo no siempre se centran solo en el puesto de trabajo, sino que valoran otros aspectos como las facilidades de conciliación familiar, la flexibilidad horaria, el trabajo en modalidad híbrida o teletrabajo, etc. La sociedad evoluciona y las tendencias en el empleo también.

1.1.3. Formación

Al configurar el perfil profesional es muy importante conocer la **formación** que se posee, tanto formal como no formal, la que no se tiene y la que sería útil para conseguir los objetivos profesionales que deseamos.

Siempre se debe destacar tanto la titulación obtenida de mayor nivel académico como el resto de los cursos complementarios. Es importante reflejar el nombre de la institución y la fecha de inicio y fin o número de horas de esa formación.

Si es relevante para tu perfil profesional, podrás reflejar los reconocimientos, matrículas de honor, becas o proyectos finales para así aportar más información de tu perfil.

En el apartado de cursos también se puede añadir una breve reseña de los contenidos que se impartieron a lo largo del mismo, así como de los aprendizajes adquiridos.

Se incluirán otros datos, como el nivel de idiomas, programas informáticos que domines y cualquier otro conocimiento que se posea y que pueda ser relevante, como, por ejemplo, si se tiene carné de conducir, coche propio o disponibilidad para cambiar de residencia o para viajar.



Profesionales del sector de recursos humanos aconsejan a quienes buscan empleo que adapten la manera de presentar la formación que poseen a la oferta de trabajo a la que optan. No es necesario ocultar la formación que se tiene, pero sí es interesante destacar los aspectos más relevantes para el puesto y reflejar en un segundo plano aquellos que no lo sean.

Las personas que carezcan de experiencia laboral, como pueden ser las recién tituladas, tienen que transmitir al personal encargado de hacer la selección de trabajadores la idoneidad de su candidatura para ese puesto. Para ello, podrán hacer hincapié en su trayectoria como estudiantes y en las cualidades y habilidades que poseen.

1.1.4. Experiencia profesional

En este apartado se debe enumerar toda la **experiencia profesional** que se posea, ya sea en prácticas, de forma voluntaria o con contrato laboral.

Las personas que han tenido experiencias profesionales diversas, de menor o mayor duración, deben categorizar la información de la experiencia profesional de forma que se priorice aquella que más contribuya a delimitar el perfil profesional.



Sara tiene un perfil profesional orientado al sector de la instalación eléctrica. Ella deberá plasmar con mayor relevancia las experiencias profesionales donde haya realizado tareas específicas del sector, como la instalación de sistemas eléctricos en viviendas o el mantenimiento de instalaciones industriales.

Sus experiencias eventuales y no relacionadas con esta área, como labores de almacén, no contribuirán al mismo nivel en la definición del perfil profesional, por lo que no se priorizarán de igual forma.

En caso de que se posea una experiencia laboral muy extensa, lo más adecuado es destacar el desempeño de aquellos puestos que estén más enfocados a la consecución del trabajo en cuestión y omitir los otros. Esto tiene como objetivo conseguir un currículum directo y que permita al profesional que selecciona encontrar rápidamente la información clave y relevante, facilitando así la identificación del perfil profesional que se adecua al puesto de trabajo.

Estos datos del perfil profesional se deben plasmar de la manera más clara, concisa, estructurada y coherente posible. En la experiencia profesional vamos a destacar labores que hemos desempeñado, siempre y cuando aporten algún tipo de competencia al puesto para el que se elabora el perfil profesional. Se puede incluir también otra información, como por ejemplo, el hecho de haber cooperado con una organización no gubernamental (ONG) o desempeñado labores de voluntariado. También se deberán destacar los logros deportivos, si se tienen, puesto que esto ayudará a las empresas a crear un perfil profesional de la persona.

1.1.5. Habilidades y actitudes

Es preciso reconocer y enumerar las competencias personales, la disposición que una persona tiene a la hora de enfrentarse a algo.

La **habilidad** es la capacidad o destreza para llevar a cabo una tarea o actividad.

Las entidades valoran de manera especial las **habilidades sociales** de los empleados, como la facilidad para comunicarse con los demás o para transmitir información al grupo del que forman parte. Otra de las cualidades muy valoradas es la empatía, es decir, la habilidad de ponerse en el lugar del otro.

Estas habilidades sociales se le conocen como habilidades blandas o *soft skills*, que son competencias interpersonales que complementan a las habilidades técnicas o *hard skills*.

La **actitud** es la predisposición mental y emocional que una persona adopta frente a diferentes situaciones, reflejando su forma de reaccionar o comportarse ante ellas.

Las empresas tienen en cuenta, cada vez más, estos aspectos a la hora de seleccionar un perfil para un puesto de trabajo. En ocasiones, estos datos constituyen un elemento diferenciador entre quienes aspiran al empleo, lo que significa que, ante currículos similares, las habilidades y actitudes decantan la elección hacia un perfil u otro.



El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) tiene una herramienta pública y gratuita llamada «ComPersonal» que permite autoevaluarse en competencias relacionadas con actitudes personales y transversales de forma ágil y anónima. Te permite recibir inmediatamente un informe del nivel competencial personalizado. Escanea el código QR y accede al cuestionario de autodiagnóstico en competencias personales para el empleo.



También se valora el trabajo en equipo y la flexibilidad dentro de la compañía. Algunas personas expertas en relaciones laborales creen que estas competencias han ido ganando terreno en los últimos años. Por ello, las empresas buscan gente capaz de trabajar en grupo, puesto que esto aporta mayor capacidad de resolución de problemas, así como que tenga facilidad para adaptarse a los cambios que le proponga la organización, como por ejemplo, movilidad geográfica o disponibilidad para viajar.

El compromiso y la capacidad para asumir riesgos y responsabilidades también son cualidades que se valoran en una entrevista laboral.

Una vez que la persona conoce sus habilidades y actitudes, debe hacer un listado con las mismas. Aquellas que sean negativas se deben anunciar de forma positiva. Este hecho es lo que se conoce como reformulación positiva.



Clara debe responder a Manuel, profesional que le entrevista para optar a un puesto de trabajo, sobre qué actitud considera que debe mejorar. Inicialmente, menciona que siempre ha sido muy perfeccionista y que no delegaba tareas. Sin embargo, reformula positivamente y confirma que tras su última experiencia profesional ve la delegación de tareas como una oportunidad para mejorar el trabajo en equipo, sin perder de vista los estándares de calidad. Este enfoque permitirá que Manuel perciba a Clara como una persona que prioriza el cumplimiento de los plazos y valora el trabajo en equipo, lo que añade valor a su perfil profesional.

1.2. El contexto sociolaboral

Una vez se han analizado las fortalezas y debilidades personales, se debe identificar y conocer las tendencias del mercado actual de trabajo. Este paso es fundamental para mejorar la búsqueda de empleo y aumentar las posibilidades de éxito.

1.2.1. Características: exigencias y requisitos

Para conocer el mercado de trabajo tanto a nivel local, autonómico como nacional, disponemos de una serie de indicadores de empleo que ofrecen datos actualizados de la situación. Algunos de los **indicadores** más significativos del mercado de trabajo son la tasa de ocupados, de paro general o juvenil y las variaciones en contrataciones sectoriales o por ocupaciones. El análisis de estos datos nos orienta acerca de la situación y nos facilita saber dónde existen más probabilidades de empleo para trazar un itinerario formativo o de inserción compatible con el perfil profesional.



Escanea el código QR y descubre las conclusiones sobre los distintos indicadores en el Instituto Nacional de Estadística (INE).



Para entender el mercado de trabajo, es importante conocer los siguientes conceptos: demanda de trabajo, oferta de trabajo, población activa, población ocupada, población en situación de desempleo y población inactiva.

La **demanda de trabajo** es el conjunto de recursos humanos que necesitan las empresas para llevar a cabo su actividad económica. Esta dependerá de las necesidades de las empresas, de sus posibilidades o recursos financieros, de los salarios y de la oferta de trabajo.

La **oferta de trabajo** es el número de trabajadores que constituyen la población activa. La oferta viene determinada por el deseo de las personas de querer trabajar durante un periodo de tiempo y por un salario o remuneración determinada.

La **población activa** está formada por todas aquellas personas que están en edad de trabajar, tanto las que lo están haciendo como las que se encuentran en situación de desempleo. En España la edad legal para incorporarse al mercado de trabajo es a partir de los 16 años.

La **población ocupada** son las personas que desempeñan un trabajo determinado por cuenta ajena (asalariadas del sector público o del sector privado), o por cuenta propia (autónomas, empleadoras y cooperativistas). No se incluyen aquellas personas que realizan actividades sin ánimo de lucro.

La **población en situación de desempleo** está formada por aquellas personas que pueden trabajar (mayores de 16 años) y que no lo están haciendo, pero que buscan activamente un empleo (personas en situación de desempleo). No se consideran desocupadas aquellas personas que no están buscando empleo activamente, bien porque están desanimadas o porque están esperando que la situación laboral varíe (activos potenciales).

La **población inactiva** está formada por todas aquellas personas que no pueden trabajar por diferentes circunstancias. Dentro de este grupo se incluyen las personas menores de 16 años, las jubiladas, las incapacitadas permanentes y las estudiantes. Se incluyen también los activos potenciales.

1.2.2. Tendencias del mercado laboral

El mercado laboral está en constante movimiento y esto no solo ha favorecido la creación de nuevos puestos de trabajo, sino que ha modificado la manera de trabajar.

Las **tendencias del mercado laboral** están orientadas a la flexibilidad, sostenibilidad y automatización.

En cuanto a **flexibilidad**, el teletrabajo y los modelos híbridos han ganado protagonismo en las empresas, puesto que ofrecen nuevas formas de organización laboral.

Respecto a la **sostenibilidad**, las empresas tienden a priorizar prácticas que respeten el medioambiente y promuevan la responsabilidad social.

En el ámbito de la **automatización**, la incorporación de la inteligencia artificial y la robótica en el sector empresarial requiere de perfiles profesionales con competencias tecnológicas y digitales que permitan automatizar procesos.



Los informes de tendencias del mercado de trabajo en España del observatorio de las ocupaciones del SEPE contienen un análisis de las secciones y divisiones de las actividades económicas que presentan perspectivas favorables en el mercado de trabajo. Escanea el código QR y accede a estos informes anuales para conocer estas tendencias.



1.2.3. Profesiones emergentes: yacimientos de empleo

Los **yacimientos de empleo** son aquellos sectores en los cuales, por diversos motivos, se dan mayores posibilidades de empleabilidad.

Surgen como resultado de cambios en los ámbitos económicos, sociales o tecnológicos que generan nuevas necesidades en la sociedad. La aparición de estos yacimientos de empleo no solo genera empleo, sino que también surgen nuevas profesiones. Esto puede ser una vía que se debe tener en cuenta en la búsqueda de empleo.

La Comisión Europea (CE) clasifica los nuevos yacimientos de empleo en cuatro bloques de servicios: de la vida diaria, de la mejora del marco de vida, culturales y de ocio, y de medioambiente.

En España existen diferentes **sectores emergentes** con un alto potencial para generar empleo:

- **Energías renovables:** con el objetivo de reducir las emisiones de carbono y fomentar la sostenibilidad, España ha incrementado sus inversiones en energías renovables como la energía solar, eólica, hidráulica y biomasa. Este sector ofrece oportunidades en el desarrollo, instalación, mantenimiento y gestión de proyectos de energía limpia.
- **Turismo sostenible:** España es uno de los destinos turísticos más importantes del mundo y el enfoque en la sostenibilidad ha impulsado la demanda de turismo responsable y ecoamigable. Este abarca diferentes áreas de turismo: rural, ecoturismo, cultural y de aventura.
- **Salud y bienestar:** el envejecimiento de la población y la creciente conciencia sobre la importancia de la salud han generado oportunidades en este sector. Esto incluye servicios de atención médica especializada, medicina

preventiva, tecnologías sanitarias, aplicaciones móviles de salud y servicios de bienestar personal.

- **Nuevas tecnologías:** el avance digital está transformando múltiples sectores y propiciando una creciente demanda de profesionales en áreas como la inteligencia artificial, tecnología *blockchain*, ciberseguridad, programación y análisis de datos. Estos ámbitos incluyen el diseño y aplicación de soluciones innovadoras en sectores como el financiero, salud, logística y comercio, entre otros.
- **Economía circular:** la transición hacia una economía más circular y sostenible está impulsando la demanda de soluciones relacionadas con la gestión de residuos, reciclaje, reutilización de materiales, economía colaborativa y productos ecodiseñados. España está promoviendo activamente este sector a través de políticas y programas de economía circular.
- **Industria agroalimentaria:** existen oportunidades en la producción agrícola, la elaboración de alimentos, la exportación de productos agrícolas y la promoción del turismo gastronómico.
- **Movilidad sostenible:** se encuentra en auge con el objetivo de reducir la dependencia de los combustibles fósiles y mitigar los impactos ambientales. Esto incluye la fabricación de vehículos eléctricos, el desarrollo de infraestructuras de carga, la movilidad compartida y las soluciones de transporte inteligente.

1.2.4. Modalidades de empleo: tipos de contrato, el autoempleo y trabajo a distancia

Un **contrato de trabajo** es un acto entre una empresa y una persona trabajadora. Esta realizará unas funciones para la empresa a cambio de un salario o una retribución por sus servicios.

Según el SEPE, se establecen cuatro **tipos de contratos**:

- **Contrato indefinido:** se realiza sin límite de tiempo para la prestación de servicios, es decir, en el cual no aparece fecha de finalización o extinción del contrato.

- **Contrato temporal:** tiene una duración definida que se aplica en situaciones específicas, como cubrir una necesidad temporal en la producción o reemplazar a una persona.
- **Contrato para la formación en alternancia:** tiene el propósito de combinar la actividad laboral remunerada con la formación en estudios de formación profesional, universitarios o de especialidades formativas dentro del Sistema Nacional de Empleo.
- **Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:** está destinado a que la persona trabajadora adquiera la experiencia profesional necesaria vinculada a los estudios finalizados, y que desarrolle las habilidades y capacidades requeridas para ejercer en su campo laboral.

El **autoempleo** es una modalidad de trabajo por cuenta propia en la que una persona física desarrolla una actividad económica o profesional.

Para ser una persona emprendedora se valoran una serie de características personales, como son la capacidad de riesgo para iniciar una nueva etapa, poseer un espíritu innovador, tener iniciativa, no afrontar el miedo al fracaso, etc.

Aunque optar por este tipo de opción laboral no deja de ser un riesgo, se trata de una alternativa muy interesante. Según el SEPE, las personas trabajadoras autónomas desempeñan un papel clave para dinamizar la economía española, ya que contribuyen a generar empleo y aportan un alto potencial para generar valor.

Para llevar a cabo la creación de autoempleo hay que poner en marcha lo que se denomina el plan de empresa. Sus componentes son: la persona que crea la empresa, la idea, la estructura del proyecto empresarial, la constitución, los estatutos y los trámites fiscales.

La Ley 10/2021, de 9 de julio define en su artículo 2 el **trabajo a distancia** como la «forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular».

ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

En un mercado en continuo cambio, la formación es clave para impulsar la empleabilidad y el desarrollo profesional. Este manual ofrece las pautas para mejorar la orientación laboral y la calidad del actual Sistema de Formación Profesional.

A través de tres unidades didácticas, el libro analiza la realidad laboral y las oportunidades de empleo en sectores emergentes; detalla estrategias y recursos para una búsqueda de empleo eficaz con herramientas prácticas para la elaboración de un *curriculum vitae* y recomendaciones para afrontar procesos de selección; y explica, a través de métodos de evaluación y seguimiento, cómo mejorar el Sistema de Formación Profesional.

Esta nueva edición, ajustada a los contenidos del MF1446_3 Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo del certificado profesional SSCE0110 Habilitación para la docencia en grados A, B y C del Sistema de Formación Profesional, es una guía indispensable para facilitar la orientación laboral y promover la calidad de la formación.

Eva Isabel Pérez Fernández
Marta Rivas Gayol

Eva Isabel Pérez es licenciada en Psicología. Tiene amplia experiencia en el campo de la orientación laboral, desempeñando funciones y tareas en organismos públicos y privados dedicados al fomento del empleo y la formación.

Marta Rivas es licenciada en Sociología, máster en Formador de Formadores y máster en Evaluación de Políticas Públicas. Ha desempeñado su labor profesional en el área de formación de personas adultas. Esta autora ha revisado y actualizado este libro conforme al nuevo Sistema de Formación Profesional.

www.ideaspropiaseditorial.com

ISBN 978-84-9839-675-1



9 788498 396751