




ÍNDICE

MF1446_3: ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO


1. Análisis del perfil profesional.....	19
Introducción.....	21
1.1 El perfil profesional.....	23
1.1.1 Carácter individualizado del proceso de orientación.....	24
1.1.2 Características personales.....	24
1.1.3 Formación.....	25
1.1.4 Experiencia profesional.....	26
1.1.5 Habilidades y actitudes.....	27
1.2 El contexto sociolaboral.....	27
1.2.1 Características: exigencias y requisitos.....	29
1.2.2 Tendencias del mercado laboral.....	29
1.2.3 Profesiones emergentes: yacimientos de empleo.....	34
1.2.4 Modalidades de empleo: tipos de contrato, el autoempleo y trabajo a distancia.....	40



1.3 Itinerarios formativos y profesionales.....	43
Resumen de la Unidad Didáctica.....	46
Autoevaluación.....	47

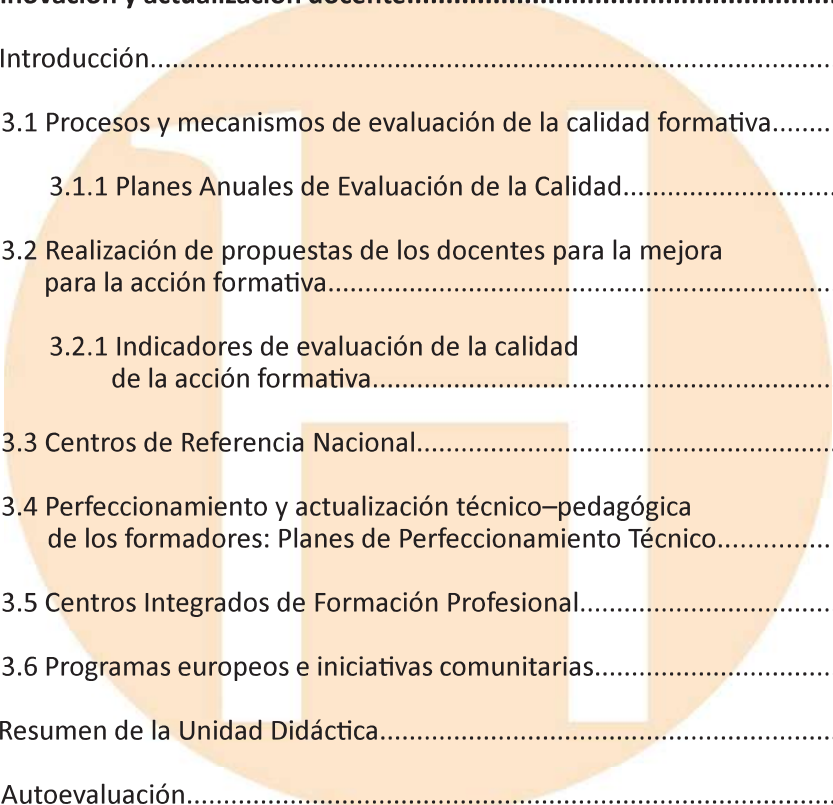
2. La información profesional. Estrategias y herramientas para la búsqueda de empleo.....51

Introducción.....	53
2.1 Canales de información del mercado laboral: INE, observatorio de ocupaciones, portales de empleo, entre otros.....	60
2.2 Agentes vinculados con la orientación formativa y laboral e intermediadores laborales.....	65
2.3 Elaboración de una guía de recursos para el empleo y la formación.....	71
2.4 Técnicas de búsqueda de empleo.....	72
2.4.1 Carta de presentación.....	72
2.4.2 Currículum vitae.....	73
2.4.3 Agenda de búsqueda de empleo.....	73
2.5 Canales de acceso a información.....	75
2.5.1 La web: portales.....	75
2.5.2 Redes de contactos.....	77
2.5.3 Otros.....	78
2.6 Procesos de selección.....	78
2.6.1 Entrevistas.....	80
2.6.2 Pruebas de selección.....	81



Resumen de la Unidad Didáctica.....	87
Autoevaluación.....	89

3. Calidad de las acciones formativas.	
Innovación y actualización docente.....	93
Introducción.....	95
3.1 Procesos y mecanismos de evaluación de la calidad formativa.....	99
3.1.1 Planes Anuales de Evaluación de la Calidad.....	100
3.2 Realización de propuestas de los docentes para la mejora para la acción formativa.....	102
3.2.1 Indicadores de evaluación de la calidad de la acción formativa.....	105
3.3 Centros de Referencia Nacional.....	108
3.4 Perfeccionamiento y actualización técnico–pedagógica de los formadores: Planes de Perfeccionamiento Técnico.....	110
3.5 Centros Integrados de Formación Profesional.....	112
3.6 Programas europeos e iniciativas comunitarias.....	115
Resumen de la Unidad Didáctica.....	119
Autoevaluación.....	120





Unidad Didáctica 1

Analisis del perfil profesional

INTRODUCCIÓN

En el contexto de la formación profesional para el empleo, la orientación laboral y la promoción de la calidad son fundamentales para garantizar que los programas formativos sean efectivos y relevantes. Un aspecto crucial dentro de esta dinámica es el análisis del perfil profesional, que permite alinear las competencias adquiridas con las demandas del mercado laboral.

El análisis del perfil profesional se refiere al proceso de identificar y comprender las habilidades, conocimientos y competencias que son necesarios para desempeñar de manera efectiva una profesión específica. Este análisis tiene un impacto significativo en la calidad de la formación y en la empleabilidad de los egresados.

1. ANÁLISIS DEL PERFIL PROFESIONAL

1.1 El perfil profesional



Importante

El perfil profesional es una representación integral de las características, habilidades, formación y experiencia que definen a una persona en su ámbito laboral. Conocer y entender este perfil es fundamental para proporcionar una orientación efectiva y garantizar que los programas de formación se alineen con las necesidades del mercado laboral.



El análisis detallado del perfil profesional ayuda a personalizar la orientación y la formación para maximizar la alineación entre las competencias de los individuos y las demandas del mercado laboral. Al considerar el carácter individualizado del proceso, las características personales, la formación, la experiencia profesional y las habilidades y actitudes, los orientadores y formadores pueden ofrecer un apoyo más efectivo y relevante para el desarrollo profesional.

A continuación, se desglosan los aspectos clave del perfil profesional.

1.1.1 Carácter individualizado del proceso de orientación



Importante

El proceso de orientación debe ser adaptado a las necesidades y circunstancias individuales de cada persona para ser efectivo.

Aspectos clave:

- Evaluación personalizada: cada individuo debe ser evaluado de manera que se identifiquen sus fortalezas, debilidades y aspiraciones específicas.
- Objetivos personales: definir objetivos claros y personalizados basados en las metas profesionales y personales del individuo.
- Planificación individualizada: diseñar planes de acción y formación que se ajusten a las necesidades particulares del perfil profesional de cada persona.

Ejemplo: un orientador laboral podría adaptar su consejo dependiendo de si un individuo busca cambiar de sector profesional o avanzar dentro del mismo.

1.1.2 Características personales



Importante

Las características personales son atributos intrínsecos que influyen en el desempeño y la adaptación en el entorno laboral.

Aspectos clave:

- Aptitudes y rasgos de personalidad: incluye aspectos como la capacidad de trabajo en equipo, la adaptabilidad y la resiliencia.
- Motivación y valores: considerar los valores y motivaciones personales que guían el comportamiento y las decisiones profesionales.
- Estilo de trabajo: identificar si la persona prefiere trabajar de manera autónoma o en colaboración con otros.

Ejemplo: un individuo con una alta capacidad de resolución de problemas y una actitud positiva puede ser más adecuado para roles que requieren innovación y manejo de desafíos.

1.1.3 Formación



Importante

La formación incluye el nivel educativo y las certificaciones que una persona ha obtenido y que son relevantes para su perfil profesional.

Aspectos clave:

- Educación formal: nivel de estudios alcanzado, incluyendo grados académicos y especializaciones.
- Certificaciones y cursos: cualquier certificación adicional o cursos especializados que complementen la formación formal.
- Actualización continua: la disposición a continuar aprendiendo y actualizándose en su campo de especialización.

Ejemplo: un perfil profesional en el área de tecnología podría incluir un título en ingeniería informática y certificaciones en herramientas específicas como AWS o Scrum.

1.1.4 Experiencia profesional



Importante

La experiencia profesional abarca el historial de trabajo y las prácticas que una persona ha tenido a lo largo de su carrera.

Aspectos clave:

- Historial de empleo: lista de empleos anteriores, roles ocupados, responsabilidades y logros.
- Proyectos y logros: proyectos clave en los que se ha trabajado y resultados alcanzados.
- Áreas de especialización: sectores o funciones en los que la persona tiene experiencia significativa.

Ejemplo: un candidato con experiencia en gestión de proyectos y éxito en la implementación de sistemas de gestión podría ser ideal para roles de liderazgo en proyectos complejos.

1.1.5 Habilidades y actitudes



Importante

Las habilidades y actitudes reflejan las capacidades técnicas y las disposiciones personales que afectan el desempeño en el entorno laboral.

Aspectos clave:

- Habilidades técnicas: competencias específicas relacionadas con la profesión, como el manejo de software especializado o técnicas particulares.
- Habilidades blandas: incluye habilidades interpersonales, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la gestión del tiempo.
- Actitudes profesionales: la actitud hacia el trabajo, como la proactividad, el compromiso y la ética laboral.

Ejemplo: una persona con habilidades avanzadas en análisis de datos y una actitud orientada a resultados podría destacarse en roles que requieren toma de decisiones basada en datos.

1.2 El contexto sociolaboral



Importante

El contexto sociolaboral se refiere al conjunto de condiciones y características del entorno económico y social que influyen en el mercado laboral. Comprender este contexto es esencial para orientar a los individuos en su desarrollo profesional y para adaptar las estrategias de formación a las demandas del mercado.

Por un lado, el entorno económico determina la disponibilidad de empleos, los salarios y las condiciones laborales. Por ejemplo, en una economía en crecimiento, las empresas suelen expandirse y crear nuevas oportunidades, mientras que, en tiempos de crisis, la escasez de empleos puede aumentar la competencia entre los candidatos.

Por otro lado, las políticas laborales y los marcos regulatorios, como las leyes sobre derechos laborales, la seguridad social y la formación profesional, influyen en cómo se desarrollan las relaciones laborales y en la protección de los trabajadores. Estos aspectos son clave para fomentar un mercado laboral justo y equilibrado.

Las tendencias demográficas, como el envejecimiento de la población o el aumento de la diversidad, también juegan un papel crucial. A medida que la fuerza laboral se vuelve más diversa, las empresas deben adaptarse y reconocer la importancia de la inclusión y la equidad en el lugar de trabajo.

Finalmente, los avances tecnológicos están redefiniendo las competencias necesarias en el mercado laboral. La automatización y la digitalización están transformando muchos sectores, lo que requiere que los trabajadores actualicen constantemente sus habilidades. Por lo tanto, comprender el contexto sociolaboral permite a los individuos orientar su desarrollo profesional de manera más efectiva y a las instituciones educativas y de formación adaptar sus programas a las necesidades reales del mercado.

En resumen, un análisis profundo del contexto sociolaboral no solo ayuda a los individuos a tomar decisiones informadas sobre su carrera, sino que también permite a las empresas y a las políticas públicas desarrollar estrategias más efectivas para fomentar el empleo y la formación profesional en consonancia con las demandas actuales y futuras del mercado.

1.2.1 Características: exigencias y requisitos

Para adaptarse eficazmente al mercado laboral, es crucial entender las exigencias y requisitos específicos de cada sector y profesión.

Aspectos clave:

- Competencias técnicas y profesionales: habilidades específicas requeridas en diferentes industrias, como conocimientos en tecnologías de la información, habilidades en manufactura avanzada, o competencias en el sector servicios.
- Educación y formación: nivel educativo y certificaciones necesarias para acceder a ciertos roles laborales.
- Experiencia laboral: experiencia previa que se espera de los candidatos, incluyendo prácticas y proyectos relevantes.
- Adaptabilidad y flexibilidad: capacidad para adaptarse a cambios rápidos en las condiciones del mercado y en las tecnologías emergentes.

Ejemplo: un sector como el de la salud puede exigir una combinación de títulos académicos, licencias específicas, y habilidades prácticas para el manejo de equipos médicos avanzados.

1.2.2 Tendencias del mercado laboral

El mercado laboral está en constante evolución, influenciado por cambios tecnológicos, económicos, sociales y demográficos. Comprender estas tendencias es crucial para orientar adecuadamente a los trabajadores y prepararlos para las demandas futuras. A continuación, se exploran en detalle las tendencias actuales y emergentes del mercado laboral.

1. Transformación digital y automatización

La adopción de tecnologías digitales y la automatización están redefiniendo el trabajo en numerosos sectores. La inteligencia artificial, el aprendizaje automático, la robótica y la Internet de las cosas (IoT) están automatizando tareas rutinarias y mejorando la eficiencia operativa.

Impacto:

- **Desplazamiento de empleos:** las tareas repetitivas y manuales están siendo reemplazadas por máquinas y software.
- **Nuevas oportunidades:** surge la demanda de habilidades tecnológicas y de gestión de datos.
- **Recalificación:** los trabajadores necesitan adquirir nuevas competencias para adaptarse a las tecnologías emergentes.

Ejemplos:

- **Industria manufacturera:** uso de robots en la producción.
- **Sector servicios:** automatización de atención al cliente mediante chatbots.
- **Sanidad:** implementación de IA para diagnósticos médicos.

2. Trabajo remoto y modelos híbridos

El trabajo remoto, acelerado por la pandemia de COVID-19, ha demostrado ser viable y eficiente para muchas empresas. Los modelos híbridos, que combinan trabajo en la oficina y remoto, se están convirtiendo en la norma.

Impacto:

- **Flexibilidad laboral:** mayor equilibrio entre vida laboral y personal.
- **Acceso a talento global:** las empresas pueden contratar talentos sin restricciones geográficas.
- **Infraestructura digital:** necesidad de herramientas y plataformas para colaboración remota.

Ejemplos:

- **Tecnología:** empresas de software que permiten a sus empleados trabajar desde cualquier lugar.
- **Educación:** expansión de programas educativos online.
- **Marketing:** equipos de marketing digital que operan de manera remota.

3. Enfoque en habilidades blandas

Las habilidades blandas, como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la adaptabilidad, están ganando importancia. A medida que las tareas técnicas pueden ser automatizadas, las habilidades interpersonales se vuelven esenciales.

Impacto:

- **Empleabilidad:** las empresas valoran las habilidades blandas tanto como las técnicas.
- **Formación continua:** los programas de desarrollo profesional se enfocan en mejorar estas competencias.
- **Cultura empresarial:** creación de entornos de trabajo colaborativos y empáticos.

Ejemplos:

- **Liderazgo:** formación en liderazgo y gestión de equipos.
- **Atención al cliente:** entrenamiento en habilidades de comunicación y manejo de conflictos.
- **Innovación:** fomento de la creatividad y el pensamiento crítico.

4. Economía Gig y freelance



Sabías qué...

La economía gig, o "economía de trabajos temporales", se refiere a un modelo laboral caracterizado por la prevalencia de trabajos flexibles y temporales en lugar de empleos a tiempo completo y permanentes. En esta economía, las personas suelen trabajar como freelancers, contratistas o en empleos por encargo a corto plazo, a menudo a través de plataformas digitales.

La economía gig está creciendo. Plataformas como Uber, Upwork y Fiverr permiten a las personas ofrecer sus servicios de manera flexible y a corto plazo.

Impacto:

- **Flexibilidad laboral:** oportunidades para trabajar en proyectos variados y ajustar horarios.
- **Inseguridad financiera:** falta de beneficios laborales y estabilidad.
- **Diversificación de ingresos:** posibilidad de generar múltiples fuentes de ingresos.

Ejemplos:

- **Transporte:** conductores de servicios de ride-sharing.
- **Tecnología:** desarrolladores de software freelance.
- **Creatividad:** diseñadores gráficos y redactores que trabajan por proyecto.

5. Envejecimiento de la población y diversidad generacional

El envejecimiento de la población en muchos países está cambiando la dinámica del mercado laboral. La coexistencia de múltiples generaciones en el lugar de trabajo también plantea nuevos desafíos y oportunidades.

Impacto:

- **Retención de talento senior:** adaptación de políticas para mantener y aprovechar la experiencia de los trabajadores mayores.
- **Diversidad generacional:** necesidad de gestionar y equilibrar las expectativas y estilos de trabajo de diferentes generaciones.
- **Servicios de salud:** aumento en la demanda de profesionales de la salud y servicios de cuidado.

Ejemplos:

- **Salud:** expansión de servicios de geriatría y cuidado en el hogar.
- **Mentoría:** programas de mentoría entre generaciones para transferencia de conocimientos.
- **Flexibilidad:** políticas de trabajo flexible para apoyar a los trabajadores de edad avanzada.

6. Sostenibilidad y economía verde

La sostenibilidad está tomando un papel central en las estrategias empresariales. La economía verde promueve empleos que contribuyen a preservar o restaurar el medio ambiente.

Impacto:

- **Nuevos empleos:** creación de roles en energías renovables, reciclaje y gestión ambiental.
- **Responsabilidad corporativa:** empresas adoptan prácticas sostenibles y responsables.

- **Formación específica:** necesidad de capacitación en tecnologías y procesos sostenibles.

Ejemplos:

- **Energía renovable:** técnicos de energía solar y eólica.
- **Construcción:** arquitectos y constructores especializados en edificios sostenibles.
- **Agricultura:** agricultura ecológica y sostenible.



Recuerda

El mercado laboral está en una fase de transformación rápida y constante. Desde la digitalización hasta la sostenibilidad, las tendencias actuales presentan tanto desafíos como oportunidades para trabajadores y empleadores. La adaptabilidad, la formación continua y la comprensión de estas tendencias son esenciales para asegurar el éxito en el entorno laboral contemporáneo.

1.2.3 Profesiones emergentes: yacimientos de empleo



Las profesiones emergentes representan áreas de rápido crecimiento en el mercado laboral, impulsadas por avances tecnológicos, cambios en las políticas económicas y sociales, y la evolución de las necesidades del mercado global. Los yacimientos de empleo se refieren a sectores específicos donde hay una alta demanda de mano de obra y un potencial significativo para la creación de nuevos puestos de trabajo.