



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

ÍNDICE

- Tema 1. Análisis del perfil profesional
- Tema 2. La información profesional. Estrategias y herramientas para la búsqueda de empleo
- Tema 3. Calidad de las acciones formativas. Innovación y actualización docente

OBJETIVOS

- Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional en el ámbito laboral
- Orientar en la identificación de la realidad laboral del alumnado para ayudarle en la toma de decisiones ante su proceso de inserción y/o promoción profesional
- Fomentar procedimientos y estrategias de búsqueda y actualización de la información del entorno profesional y productivo
- Analizar mecanismos que garanticen la calidad de las acciones formativas
- Diseñar procedimientos y estrategias de innovación y actualización profesional

editorial **cep**

1

Aspectos psicopedagógicos en formación profesional para el empleo

editorial cep

CONTENIDO:

El perfil profesional
El contexto sociolaboral
Itinerarios formativos y profesionales

OBJETIVOS:

Definir el perfil profesional de cada uno de los participantes enfatizando las características personales, conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para la actividad profesional

Analizar 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 y/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/a alumno/a, 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

Definir un itinerario formativo y profesional que responda a sus objetivos e intereses para la mejora de su cualificación profesional

editorialcep

Rogamos que se tenga en consideración que el índice de contenidos oficial del Módulo Formativo MF1446_3 contiene denominaciones y conceptos que han quedado obsoletos y desfasados a la luz de la normativa vigente. Por ese motivo, los temas de este módulo se han elaborado respetando dicho índice, pero actualizando su contenido a la legislación actual.



1. EL PERFIL PROFESIONAL

El perfil profesional representa las capacidades y competencias de una persona para desempeñar adecuadamente un puesto de trabajo. Por lo tanto, incluye los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes adquiridas en el ámbito personal, profesional o académico, por las diferentes vías y en todos los niveles. Es un referente básico del currículo que representa los niveles de las diferentes exigencias de una actividad profesional concreta y que define, por lo tanto, las características que deben tener los candidatos que opten a un puesto de trabajo.

En este sentido, las competencias vinculadas a un perfil profesional se determinan según criterios académicos, de los empleadores y el análisis de las características generales de la ocupación y la realidad del desempeño del puesto de trabajo.

El perfil profesional se caracteriza por ser:

- **Dinámico:** ya que cambia y evoluciona según la demanda del mercado del trabajo y las necesidades sociolaborales de cada momento.
- **Adaptativo:** puesto que tiene en cuenta y se adecua a las necesidades de la sociedad en la que se realiza.
- **Analítico:** porque identifica los espacios y las condiciones adecuadas para desempeñar acciones profesionales concretas.
- **Práctico:** ya que permite orientar e impulsar comportamientos en el futuro relacionados con el carácter flexible de los puestos de trabajo.



El perfil profesional es un elemento fundamental a la hora de llevar a cabo la búsqueda activa de empleo.



Para el diseño del perfil profesional es necesario tener en cuenta una doble dimensión:

- Por un lado, lo que constituiría el perfil ideal, relacionado con el “deber ser”. Implica una definición exhaustiva y precisa del puesto de trabajo, los objetivos, las funciones y las posibles situaciones nuevas con las que se encontraría el profesional en el desarrollo de la actividad profesional.
- Por otro lado, es necesario establecer el perfil real adecuado a la actualidad y la veracidad del contexto sociolaboral en el que se enmarca el puesto de trabajo.

La combinación de ambos permite elaborar un perfil que integra las competencias y capacidades que necesita tener el trabajador para desempeñar un puesto de trabajo en un determinado momento, así como desempeños alternativos dentro de la realidad de su campo de trabajo o su posible adaptación a los nuevos requerimientos del sistema productivo.



Una de las principales ventajas de la elaboración de perfiles profesionales es que permite comprender claramente los requisitos del puesto. Ayuda a identificar las destrezas, conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar el trabajo con eficacia. Esta información es valiosa en el proceso de contratación, ya que ayuda a crear descripciones de puestos y a seleccionar el candidato adecuado para el puesto.

EL PERFIL PROFESIONAL DEBE COMBINAR

Las características del individuo	La realidad del contexto
Características personales	Características: exigencias y requisitos
Formación	Tendencias del mercado laboral
Experiencia profesional	Profesionales emergentes: yacimientos de empleo
Habilidades y actitudes	Modalidades de empleo: tipos de contrato, autoempleo y trabajo a distancia

1.1 Carácter individualizado del proceso de orientación



Un proceso es un conjunto de actividades coordinadas entre sí que se realizan con un fin determinado de forma alternativa o simultánea.

Un proceso de orientación laboral es, por lo tanto, el conjunto de actividades o actuaciones que se llevan a cabo para conseguir la inserción de una persona en el mundo del trabajo. Este proceso de orientación implica tomar decisiones sobre el individuo y sobre el contexto.

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), el proceso de orientación laboral se puede definir como la ayuda prestada a un individuo para que resuelva problemas referentes a la elección de una profesión y progrese profesionalmente, habiendo considerado las características del individuo y la relación entre estas y las posibilidades de ocupación.

Todo proceso de orientación requiere de una intervención personalizada para cada individuo según sus características personales, laborales, motivacionales, etc.

El primer paso para configurar el perfil profesional del alumnado es el autoconocimiento. Se trata de realizar un inventario personal y profesional sobre uno mismo, con el fin de conocer la situación de partida.

Este autoanálisis, ayudará al alumnado a conocer sus fortalezas y debilidades respecto a lo que demanda el mercado de trabajo. Este proceso comienza con la búsqueda de respuesta a diversas cuestiones como:

- ¿A qué me quiero dedicar?
- ¿Cuáles son las características de ese puesto de trabajo?
- ¿Qué competencias demandan las empresas?
- ¿Qué competencias poseo?

El/la docente actuará como guía orientando al alumno/a desde el conocimiento que posee como profesional del sector al que el/la alumno/a pretende acceder.

Una de las herramientas más utilizadas para realizar el autodiagnóstico es la matriz de análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades). Este método consiste en reflexionar

sobre la situación de partida para después pasar a establecer la estrategia que permita convertir las amenazas en oportunidades y las debilidades en fortalezas.



En el siguiente interactivo se describen cada uno de los apartados de la herramienta DAFO

Obstaculizadores:

- INTERNO - DEBILIDADES: se trata de factores internos y personales que dificultan al alumno/a en la consecución del objetivo profesional.
- EXTERNO - AMENAZAS: son factores externos al alumno/a, del entorno, que inciden en el proceso.

Facilitadores:

- INTERNO - FORTALEZAS: son aspectos internos y personales que ayudan al alumno/a en el éxito del proceso.
- EXTERNO - OPORTUNIDADES: elementos externos, del contexto que pueden ayudar al alumno/a a conseguir su objetivo.



El proceso de autoconocimiento no puede quedarse en este primer paso, el alumnado debe definir estrategias que le permitan minimizar los factores obstaculizadores y maximizar los facilitadores.

1.2 Características personales

La orientación profesional tiene como objetivo aportar información y elementos al usuario sobre él mismo y su entorno, buscando que pueda escoger y alcanzar una profesión que se le adecue y le proporcione el máximo beneficio y satisfacción personal y social.



El trabajo es una fuente de motivación intrínseca que ayuda al sujeto a mantener su autoestima y sentirse realizado. Así, se constituye en una de las áreas que conducen a la autorrealización o la realización personal, junto con otras como las relaciones personales y familiares, la percepción de salud, la seguridad económica, la capacidad para ocupar el tiempo libre con actividades enriquecedoras y motivantes, etc. La autorrealización personal, además, constituye el nivel más alto de realización de la pirámide de Maslow y está fuertemente vinculada al concepto de felicidad. Accede al QR para visualizarla y ver cada nivel.



Existen diversos modelos de orientación laboral, así como diversos protocolos para abordarlo; sin embargo, hay una serie de acciones que debe contemplar todo proceso de orientación laboral, entre las que destacamos:

- Definir el objetivo profesional.
- Evaluar los factores psicosociales del sujeto, como son:

- Autoestima.
 - Autoimagen personal y profesional.
 - Disponibilidad para el desempeño profesional.
 - Atribución causal de la desocupación.
 - Valores y creencias.
- Analizar los factores conductuales del sujeto relacionados con el desempeño laboral en el futuro:
 - Higiene personal.
 - Habilidades sociales.
 - Dominio de las nuevas tecnologías.
 - Capacidad de respuesta autónoma en la resolución de necesidades.
 - Capacidad de reciclaje de las competencias profesionales.
 - Identificar las competencias en el mercado de trabajo adecuando el proceso formativo a las demandas y necesidades del contexto laboral.
 - Aportar información veraz sobre la realidad socioeconómica del contexto sociolaboral.
 - Proporcionar estrategias y habilidades tanto para la búsqueda de empleo como para su mantenimiento.
 - Acercar las nuevas tecnologías de la comunicación e información como recurso fundamental en el proceso de inserción laboral.

En definitiva, cualquier servicio de orientación laboral dirigido a personas que necesitan un asesoramiento personalizado en su proceso de búsqueda de empleo está formado por una serie de actuaciones en las que se trabajan dimensiones para mejorar las habilidades del sujeto como demandante de empleo, de cara a su proceso de inserción laboral. Por ejemplo: hacer un currículum, preparar una entrevista de trabajo, organizar una agenda de búsqueda de empleo, redactar una carta de presentación, etc.

Durante el proceso de orientación laboral, una de las principales actuaciones es la elaboración del perfil profesional del sujeto donde

se va a analizar su ocupabilidad, que es la capacidad que tiene la persona para acceder a un puesto de trabajo y conservarlo.



Existen muchos factores que van a influir en la ocupabilidad del sujeto y es un objetivo del proceso de orientación laboral analizarlos para hacer una orientación completa.

Estos factores de ocupabilidad se agrupan en tres grandes áreas:

- Factores competenciales: son factores externos al sujeto que hacen referencia al individuo y su preparación para desempeñar un puesto de trabajo. Se pueden modificar e ir incorporando a lo largo de la vida laboral. Incluyen: formación reglada, formación complementaria, experiencia que posee el sujeto, etc.
- Factores psicosociales: aquellos factores internos al sujeto que van a influir en su capacidad para acceder al puesto de trabajo. Se pueden entrenar y mejorar para aumentar la probabilidad de obtener un empleo y, sobre todo, para conservarlo. Entre estos factores psicosociales podemos destacar:
 - La importancia atribuida al empleo.
 - Atribución de las causas del desempleo.

- Disponibilidad para trabajar.
 - Autoimagen.
 - Autoconfianza.
 - Habilidades sociales.
- Factores estructurales: están relacionados con el contexto socio-laboral y, aunque son poco modificables, es necesario conocerlos y tenerlos en cuenta en el proceso de orientación.

Son, entre otros:

- Oferta de empleo.
- Demanda.
- Tendencias del mercado.
- Situación de cada profesión en el mercado laboral.

editorial cep

FACTORES DE OCUPABILIDAD

Factores competenciales	Factores psicosociales	Factores estructurales
Formación reglada	La importancia atribuida al empleo	Oferta
Formación complementaria	Atribución de las causas de desempleo	Demanda
Experiencia	Disponibilidad para trabajar	Tendencias del mercado
	Autoimagen	Situación de cada profesión
	Autoconfianza	
	Habilidades sociales	