

Contenidos formativos de
certificados de profesionalidad

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

Agustín del Pino Martínez






1ª edición: abril 2015

© Agustín del Pino Martínez
© Fundación Laboral de la Construcción
© Tornapunta Ediciones
ESPAÑA

Edita:
Tornapunta Ediciones
C/ Rivas, 25
28052 Madrid
Tél.: 900 11 21 21
www.fundacionlaboral.org

ISBN: 978-84-15205-82-1
Depósito Legal: M-34530-2015

ÍNDICE

		Presentación	4
		Objetivos generales	5
UD1		Análisis del perfil profesional	6
UD2		La información profesional. Estrategias y herramientas para la búsqueda de empleo	50
UD3		Calidad de las acciones formativas. Innovación y actualización docente	92



PRESENTACIÓN

Este Módulo 5 aborda dos temas distintos, ambos de gran interés para el formador que trabaja en el campo de la formación profesional para el empleo. Por un lado, se adentra en la problemática de la orientación laboral y, por otro, se centra en el terreno de la calidad de la formación profesional. Ambos temas, que se tratan en tres unidades didácticas, cierran el círculo de conocimientos y habilidades que contempla el Certificado de Profesionalidad de Docencia para la Formación Profesional para el Empleo.

La orientación laboral está ligada, por un lado, a la identificación de los objetivos que se fijan en las acciones formativas y, por otro, a la adecuación de esos objetivos y programas a las personas que se forman. No se ha de olvidar que, en el ámbito de la formación para el empleo, la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo es el objetivo fundamental a lograr.

El incluir en acciones formativas, muchas veces de larga duración, a personas que o no les interesa, o no tienen capacidad para seguir el programa, o que no van a poder aplicar lo que aprenden, no solo supone una pérdida inexplicable de recursos -tiempo y dinero-, sino lo que es peor: se les pone en una situación de frustración y de baja autoestima. De ahí la importancia de la orientación laboral.

Por otro lado, es absolutamente necesario que todos los agentes implicados en la formación profesional para el empleo -y los formadores muy especialmente- estén en una actitud de preocupación constante por la calidad de su trabajo. Las técnicas, las metodologías, los entornos de aprendizaje e, incluso, las propias demandas del mercado de trabajo están en permanente evolución. Los buenos profesionales no pueden vivir de espaldas a los cambios que se producen en su entorno profesional. De ahí que, institucionalmente, las autoridades educativas y laborales hayan implantado programas para evaluar anualmente la calidad. A partir de esas evaluaciones, surgen las pistas para organizar programas de perfeccionamiento de formadores e introducir mejoras en todos los parámetros que afectan a la calidad de la docencia.

Por todas estas consideraciones, puede afirmarse que este Módulo 5 es de gran interés para los formadores.



OBJETIVOS GENERALES

Al finalizar el curso el alumno será capaz de:

- 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 productivo.
- Aplicar estrategias y herramientas de búsqueda de empleo.

Unidad didáctica 1.
Análisis del perfil profesional



UD1



INTRODUCCIÓN

Esta Unidad Didáctica (UD) comienza con el análisis del perfil profesional de las personas implicadas en un proceso de orientación.

Seguidamente, pasa a estudiar las características del contexto laboral -exigencias y requisitos-, así como las tendencias del empleo tratando de advertir sobre las profesiones emergentes y los llamados yacimientos de empleo.

Se centra también en la consideración de las diferentes modalidades de empleo con su abanico de los posibles contratos.



Se cierra esta UD con el proceso del diseño de los itinerarios formativos y profesionales que son el colofón en un proceso de orientación. Así, se define el sector de actividad preferido, el nivel de aspiraciones profesionales del orientado y se propone su autoevaluación en conocimientos y experiencia con relación al certificado a conseguir.

La reunión y análisis de todos esos parámetros constituyen la base sobre la que se diseñan los itinerarios formativos y profesionales.

El enfoque práctico que presenta esta UD lo hace ser de gran interés para el formador en su faceta de orientador.

UD1. Análisis del perfil profesional

CONTENIDOS

1. El perfil profesional	10
2. El contexto laboral	22
3. Itinerarios formativos y profesionales	41
 Resumen	46
 Terminología	48



OBJETIVOS

Al finalizar esta unidad didáctica, el alumno será capaz de:

- Orientar en la identificación de la realidad laboral del alumno para ayudarle en la toma de decisiones ante el proceso de inserción y/o promoción profesional.
- 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 profesional.
- Elaborar conjuntamente un itinerario formativo o bien oportunidades de formación afines al perfil individual.



MAPA CONCEPTUAL



1. EL PERFIL PROFESIONAL

1.1 ¿Qué es la orientación profesional?

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) la define como “los servicios y actividades cuya finalidad es asistir a las personas, de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas, a ejercer opciones educativas, de formación y laborales y a gestionar sus profesiones”.

Siguiendo a la OCDE, cinco son las actividades de orientación profesional (figura 1) en los países de nuestro entorno económico:



Figura 1. Actividades de orientación profesional

a. Actividades de orientación profesional

- **La información profesional**

Alude a toda la información necesaria para buscar un trabajo, conseguirlo y mantenerlo. Se extiende a la información sobre:

- Ocupaciones.
- Competencias.
- Trayectorias profesionales.
- Oportunidades de aprendizaje.
- Tendencias y condiciones del mercado laboral.
- Programas y oportunidades educativas.

- Instituciones educativas y de formación.
- Programas y servicios gubernamentales y no gubernamentales.
- Oportunidades de empleo.

Esta actividad informativa es la piedra angular de toda orientación profesional.

- **La educación profesional**

Se realiza en centros e instituciones educativas y la realizan docentes y especialistas en orientación. Tiene como misión abrir un doble espejo orientador:

- El del propio estudiante: se le ayuda a analizar sus valores y motivaciones -mirarse en su propio espejo interior- sobre el servicio que desearía prestar a la sociedad a través de su trabajo.
- El del mercado laboral: se le ofrece el espectro que presenta el mundo del trabajo, las profesiones que existen, las competencias que requieren y las opciones que tiene de educación y formación para conseguir las titulaciones que le permitirán desempeñar la profesión elegida.

- **El asesoramiento sobre posibilidades de carrera**

A través del mismo se ayuda a la persona a definir sus metas y aspiraciones, comprender su propia identidad, tomar decisiones enfocadas hacia sus metas, comprometerse a desarrollar un plan de acción y asesorarle sobre las posibles transiciones profesionales hayan sido o no planificadas.

- **El asesoramiento respecto del empleo**

Es una ayuda que se presta para aclarar las metas laborales inmediatas de las personas, así como para ayudarles a acceder a las oportunidades de trabajo viables. También se les ayuda a aprender y desarrollar las competencias necesarias para buscar y mantener el empleo tales como saber redactar un curriculum vitae, conocer cómo estructurar su perfil profesional a tenor de su experiencia laboral, así como a desenvolverse con corrección en una entrevista profesional.

- **La intermediación laboral**

Se trata de dirigir a las personas a ocupar vacantes laborales, ya se encuentren en el mercado laboral público o en el privado. Los colegios profesionales, las universidades, los centros de formación -reglada o no-, a través de la gestión de las llamadas "bolsas de empleo", que son agentes de intermediación laboral de demostrada eficacia.

b. Tipos de orientación profesional

Se puede hablar de dos tipos de orientación profesional:

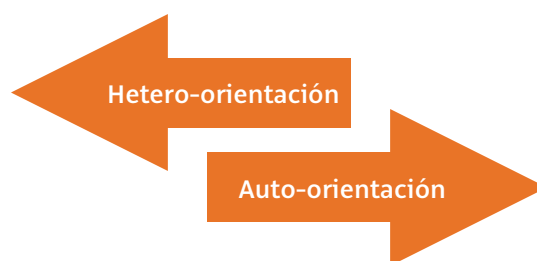


Figura 2. Tipos de orientación profesional

- **La hetero-orientación**

Es la orientación tradicional en cuyo proceso una persona es ayudada por otra (el orientador) a tomar decisiones sobre su futuro profesional y los medios para alcanzar las metas propuestas. Todo este módulo gira en torno a este tipo de orientación.

- **La auto-orientación**

El Consejo de la Unión Europea, del 21 de noviembre de 2008, se alinea en la necesidad de potenciar la orientación profesional y en esta dirección da un paso más. Aboga porque las personas adquieran la capacidad de orientarse por sí mismas a lo largo de su vida profesional. “Los ciudadanos –manifiesta el Consejo de la UE– deben ser protagonistas de la construcción de su propio recorrido de aprendizaje, formación, inserción y vida profesional”.

La capacidad para orientarse incluye las siguientes dimensiones:

- o Familiarizarse con el entorno económico, las empresas y los oficios.
- o Saber autoevaluarse, conocerse a sí mismo y ser capaz de describir las competencias adquiridas en el marco de la educación formal, informal y no formal.
- o Conocer los sistemas de educación, formación y certificación.

Tanto la hetero-orientación como la auto-orientación son actividades compatibles. La hetero-orientación es mucho más rica por cuanto interviene una persona externa al individuo que dirige el proceso desde una posición mucho más objetiva que la del propio orientado.

El ejercicio de la auto-orientación, por su parte, supone una preocupación constante en la persona por buscar permanentemente el mejor empleo para él en un momento y en una situación dada. Inevitablemente, en un elevado porcentaje de ocasiones, la persona que inicia un proceso de auto-orientación buscará la ayuda de un orientador externo.

RECUERDA



La orientación profesional tiene por finalidad asistir a las personas a ejercer opciones educativas, de formación y laborales y a gestionar sus profesiones. Las actividades principales de OP son: la información, la educación profesional, el asesoramiento en los estudios y en el empleo, así como la intermediación laboral. La orientación se denomina hetero (hecha por otros) o auto (hecha por el propio individuo).

c. Concepto de perfil profesional

El diccionario define el término “perfil”, referido al ámbito laboral, como “el conjunto de rasgos y características profesionales de una persona en relación con determinado trabajo”. A continuación se expone un ejemplo en el que se pone de relieve el contenido de un perfil profesional y su posible utilización en el campo de la orientación laboral.



1. Perfil de albañil extraído de la oferta de trabajo de un anuncio de prensa

- **Edad:** entre 30 y 55 años.
- **Nacionalidad:** española preferentemente, pero se admiten extranjeros.
- **Experiencia:** 10 años, como mínimo.
- **Conocimientos profesionales:** albañilería en general, cara vista, alicatador y solador. Se valorará el conocimiento de trabajos con tabiques y techos prefabricados.
- **Rasgos de personalidad:** sociable, disciplinado, activo, con iniciativa, mentalizado en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Otros requerimientos:** disponibilidad para desplazarse por la provincia. Carné de conducir y coche propio. Estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC)

2. Interpretación de estos datos

Los requisitos de edad y nacionalidad, en cierta medida, son secundarios a efectos de una orientación profesional.

Los requisitos que inciden más directamente en el perfil demandado, en el caso de este ejemplo, y relacionados con la orientación profesional ligados al puesto de trabajo, son estos:

REQUISITOS	DESCRIPCIÓN	ÁMBITO
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Albañilería. • Cara vista. • Alicatador. • Solador. • Tabiquería. • Techos prefabricados. 	Competencia profesional
Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Sociable. • Disciplinado. • Activo. • Con iniciativa. • Concienciado en PRL. 	Habilidades personales
Disponibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Desplazamientos por la provincia 	Actitudes



3. Aplicación en un sistema de orientación laboral

Un orientador profesional que se mueve en este sector, podría tomar como referencia este perfil de albañil demandado por las empresas de construcción, manteniendo actualizada una base de datos con los requisitos que se piden más frecuentemente en los puestos más típicos y que se alimentaría rastreando anuncios y otras fuentes de información similares. Los requisitos demandados -que dibujan el perfil profesional- deben ser clasificados como:

- Competencias profesionales.
- Habilidades personales.
- Actitudes necesarias.

Esta referencia serviría al orientador para utilizarla en el asesoramiento de albañiles que, o bien van a comenzar en el oficio, o bien en la aportación de consejos a los que ya lo son, sobre las nuevas competencias profesionales que han de adquirir hasta reunir las que figuran más frecuentemente en las ofertas de empleo de su especialidad.

1.2 Carácter individualizado del proceso de orientación

La elección de un oficio, de una carrera o de un itinerario formativo, tiene gran trascendencia por el impacto que va a producir en la persona, no solamente en lo profesional sino también en lo personal y, en muchos casos, en lo social o familiar.

La decisión que la persona toma sobre su trayectoria profesional a programar en el tiempo, es una decisión exclusivamente suya. No hay dos personas iguales, ni física, ni psicológicamente y, por tanto, los "trajes" de orientación se han de confeccionar a la medida y no para el *prêt à porter*. La labor del orientador se centra fundamentalmente en suministrar toda la información necesaria para ayudar a la persona a tomar su decisión.

a. Las características personales

El proceso de orientación profesional tiene como protagonista a la persona, al individuo. El demandante de orientación es una persona singular que posee unas características propias, intransferibles, que le condicionan a tomar unas decisiones emanadas de las mismas.

Entre los factores que configuran las características personales (figura 3) se encuentran:



Figura 3. Características personales

• Las motivaciones

Desde el punto de vista de la orientación profesional, una primera aproximación hacia lo que pueda dedicarse en el futuro el orientado, exige detectar en él sus motivaciones más profundas, más genéricas, muchas veces situadas en el subconsciente.

Las motivaciones personales emanan desde dos fuentes:

- Intrínsecas: provienen del interior del individuo.
- Extrínsecas: creadas desde fuera de la persona.

Las motivaciones intrínsecas

La orientación, desde la perspectiva de la motivación intrínseca, debe tratar de ayudar a la persona a que defina lo que espera encontrar en el desempeño de su profesión. Así, puede inclinarse por encontrar un trabajo:

- Sin riesgos físicos, confortable o que conlleven cierto riesgo.
- Que le permita ganar mucho dinero o simplemente lo suficiente para vivir con desahogo.
- Que le permita trabajar con gente y en equipo o trabajar solo.
- Ser valorado y reconocido por lo bien que realiza su trabajo entre sus compañeros y jefes o buscar la autosatisfacción por lo bien hecho.
- Que pueda participar activamente en la gestión de su trabajo o simplemente ser un bien mandado.
- Que pueda realizarse como profesional y como persona, y aportar un importante valor en el sector en que se desenvuelva profesionalmente o limitarse a cumplir.

Las motivaciones extrínsecas

Las motivaciones que siente el individuo con frecuencia se potencian desde los círculos sociales en donde se mueve. La persona se siente **impelida** o empujada a no defraudar a las personas a las que está unida de manera afectiva, aunque ese sentimiento de unión sea de distinto grado y desde diferente orientación. Estas son las fuentes externas de la motivación:

- o **El entorno laboral específico**

Se da, obviamente, en personas que están trabajando.

EJEMPLO



A veces, se desea realizar un itinerario formativo para complacer al jefe que tiene fundadas esperanzas en el potencial de ese trabajador. No cabe duda, que la persona se esforzará por responder con éxito a esas expectativas sobre su persona.

Otras veces, la persona que busca ampliar su formación lo hace también para demostrar a los compañeros de lo que es capaz. Su motivación consiste en no salir derrotado en el empeño.

- o **El entorno social y familiar**

Esta motivación externa se produce tanto en las personas sin experiencia laboral -lo que los padres y hermanos esperan de ella en el terreno profesional- como en los que ya tienen experiencia en el trabajo. En este caso, normalmente es la pareja y los hijos quienes pueden estimular al trabajador a buscar un mejor **estatus** profesional alcanzable a través de un proceso formativo.

- o **Los intereses profesionales**

La elección de una profesión debe ser hecha de manera acorde con un abanico de intereses profesionales (figura 4), más o menos conscientes, que es necesario aflorar en el proceso de orientación.

En una primera aproximación, el orientado debe reflexionar –e incluso priorizar– si prefiere trabajar con:

- **Personas** (médicos, profesores, abogados, relaciones públicas, vendedores, etc.).
- **Cosas** (maquinaria, herramientas, manipulación de materiales, conducción de vehículos, etc.).
- **Ideas o abstracciones** (economistas, escritores, pintores, investigadores, etc.).

Otros factores a definir son:

- **El nivel de aspiraciones:** se trata de sondear en el orientado la visualización que tiene de su situación profesional en relación con su posición jerárquica a largo plazo. Estas aspiraciones pueden ser de nivel alto, medio o bajo.

EJEMPLO



Alto: aspirar a ser director general, consejero, presidente.
Medio: alcanzar la jefatura de un departamento o sección.
Bajo: trabajar como profesional de base.

- **Grado de especialización:** este es otro de los ingredientes que se debe manejar en la orientación. Hay personas que prefieren ejercer la profesión desde una perspectiva generalista, mientras que otros prefieren hacerlo como especialistas.

EJEMPLO



En el sector del automóvil, se puede ser :

Generalista: economista, abogado, responsable de servicios generales de la planta, recepcionista, secretaria, administrativo, etc.
Especialista: técnico en hidráulica del automóvil, montador, diseñador de automóviles, planificador de campañas de marketing del automóvil.

- **Grado de autonomía** en el trabajo: este es otro de los factores importantes relacionados con los intereses profesionales: trabajar de modo independiente o integrados en una estructura empresarial dependiendo de otros.

EJEMPLO



Autónomo: no depender de nadie; ser el jefe de uno mismo.
Trabajar por cuenta ajena: en una empresa, dentro de un equipo de trabajo dirigido por un jefe.

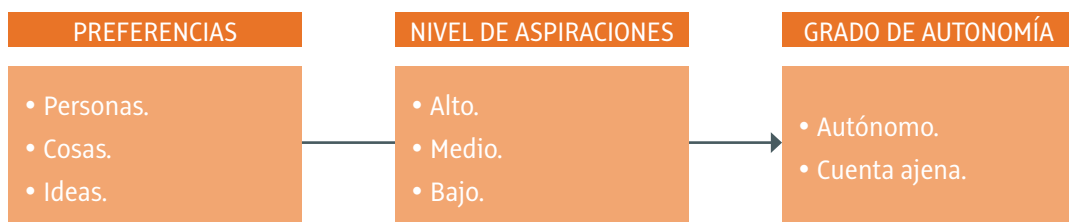


Figura 4. Intereses profesionales

OTRAS PUBLICACIONES QUE TE PUEDEN INTERESAR



Contenidos formativos de certificados de profesionalidad
Programación didáctica de acciones formativas para el empleo

Agustín del Pino Martínez



Contenidos formativos de certificados de profesionalidad
Selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos de formación profesional para el empleo

Agustín del Pino Martínez



Contenidos formativos de certificados de profesionalidad
Impartición y tutorización de acciones formativas para el empleo

Agustín del Pino Martínez



Contenidos formativos de certificados de profesionalidad
Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en formación profesional para el empleo

Agustín del Pino Martínez

Estos libros los puedes adquirir en:
libreria.fundacionlaboral.org

PERMANECE ACTUALIZADO, CONOCE NUESTROS RECURSOS WEB

Fundación Laboral de la Construcción:

fundacionlaboral.org

Información en materia de PRL:

lineaprevencion.com

Gestión integral de prevención de PRL en construcción:

gesinprec.com

Portal de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC):

trabajoenconstruccion.com

Portal de formación:

ofertaformativa.com

Buscador de empleo:

construyendoempleo.com



[facebook.com/
FundacionLaboral
Construccion](https://facebook.com/FundacionLaboralConstruccion)



[twitter.com/
Fund_Laboral](https://twitter.com/Fund_Laboral)



[youtube.com/
user/fundacion
laboral](https://youtube.com/user/fundacionlaboral)



[slideshare.net/
FundacionLaboral](https://slideshare.net/FundacionLaboral)



[plus.google.com/
+Fundacion
laboralOrgFLC/
posts](https://plus.google.com/+FundacionlaboralOrgFLC/posts)



[www.linkedin.
com/company/
fundacion-laboral-
de-la-construccion](https://www.linkedin.com/company/fundacion-laboral-de-la-construccion)



[blog.fundacionla-
boral.org/](http://blog.fundacionlaboral.org/)



AYÚDANOS A MEJORAR

Si tienes alguna sugerencia sobre nuestras publicaciones, escríbenos a recursosdidacticos@fundacionlaboral.org