

PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO BASADOS EN COMPETENCIAS

GUÍA PARA SU PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

Víctor Álvarez Rojo
Universidad de Sevilla

Nombre del alumno/a:

INDICE

- I- Presentación
- II- La orientación basada en competencias
- III- El proceso de planificación
 - 1. Análisis del Potencial Personal y Profesional
 - 2. Definición del perfil empleabilidad deseado
 - 3. Diseño y aplicación de un plan personal de inserción

I. PRESENTACIÓN

La guía ha sido diseñada para desarrollar en los usuarios las siguientes competencias:

- a) Conocer y aplicar algunos conceptos y procedimientos asociados a la orientación basada en competencias
- b) Diseñar una oferta de orientación para el empleo basada en competencias.

Los resultados que los usuarios de esta guía han de conseguir son:

- 1- Haber diseñado la exploración del contexto de inserción
- 2- Haber descrito el perfil de competencias de empleabilidad deseado para los destinatarios del programa
- 3- Haber confeccionado alguna herramienta que permita a los destinatarios la auto-evaluación de sus necesidades, considerando el perfil básico de competencias de empleabilidad que se les exigen
- 4- Haber elaborado un programa de orientación que permita a los destinatarios la adquisición de las competencias anteriormente descritas y que incluya el sistema de evaluación de dicha adquisición.

El contenido de la presente guía se estructura así:

- Un bloque de información sobre la orientación basada en competencias (apartado II), en el que se presentarán los conceptos más importantes asociados a este tipo de orientación, así como el modelo de competencias que ha servido de base para esta guía.
- Un bloque de información y procedimientos para abordar el diseño, la aplicación y la evaluación de un programa de orientación dirigido a un grupo específico de destinatarios (apartado III).

II. LA ORIENTACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

2.1. ¿Qué son las competencias?

La formación inicial y continua de cualquier tipo de profesional tiende a basarse en la adquisición de las competencias que las organizaciones necesitan para la consecución de sus objetivos estratégicos: producir bienes de consumo, aumentar la competitividad, conseguir nuevos mercados, prestar servicios innovadores demandados por los usuarios o clientes, etc. La formación halla así su justificación en los perfiles profesionales requeridos por las instituciones u organizaciones, que son los que guían el diseño de los planes de formación y aseguran su eficacia.

Sin embargo, la polivalencia del término competencia ha representado siempre una dificultad importante a la hora de concretar los requerimientos que se exigirán al trabajador en el ámbito laboral y, en consecuencia, el contenido de la formación necesaria para su adquisición. Los múltiples intentos de acotar qué sea una competencia han dado como consecuencia una nutrida gama de propuestas (enfoques-modelos, definiciones, clasificaciones) que más bien dificulta el entendimiento entre formadores, empresarios, organizaciones sindicales, estudiante y trabajadores. Es obligado, pues, antes de elaborar cualquier propuesta formativa-orientadora declarar cuál es el objeto de la formación-orientación, es decir, cómo se conciben las competencias que se quieren enseñar.

De entre las características que identifican las competencias es posible señalar algunas que la práctica totalidad de los estudiosos proponen:

- El carácter contextual de las competencias: son necesariamente dependientes del desempeño de funciones o tareas en contextos profesionales concretos
- Su posesión relativa: son válidas para un momento y un contexto específicos; y pueden no serlo cuando éstos cambian
- La integración y transferibilidad: exigen la integración de diferentes elementos (forma de ser, conocimientos, actitudes, etc.) para su aplicación en contextos y para requerimientos diferentes a los de su adquisición
- La posibilidad relativa de ser adquiridas en procesos formativos: dentro de las posibilidades y limitaciones del aprendizaje, pueden ser adquiridas y desarrolladas

Partiendo de estas premisas y como paso obligado para el planteamiento formativo-orientador que se propone en esta Guía, es necesario aclarar cuál es el concepto de competencia que estará a la base del proceso de formación-orientación que se diseña. Y, en este caso, aquél se identifica con el modelo dinámico de Le Boterf, para el cual

Ser competente es saber proceder en un contexto laboral y ser capaz de movilizar los diferentes recursos, personales (sistemas de razonamiento, conocimientos, evaluaciones, capacidades, etc.)

La competencia profesional se entiende entonces como integrada por:

- Las entradas: **tareas o situaciones profesionales** a las que el profesional ha de dar respuesta
- Las **funciones que han ejercerse** en el puesto de trabajo: representaciones operacionales, imagen de sí mismo, los saberes memorizados, el saber-hacer cognitivo y la construcción de nuevos conocimientos en los procesos de trabajo
- Las salidas: **prácticas o actuaciones profesionales**
- Los **bucles de aprendizaje**, que permiten al sujeto adquirir nuevas competencias en función de las nuevas entradas de la tarea o situación profesional

Como puede deducirse de esta breve conceptualización, las ofertas de formación-orientación basadas en competencias y dirigidas a los usuarios de los servicios de orientación van a centrarse en la enseñanza-aprendizaje de competencias de empleabilidad.

2.2. Las competencias de empleabilidad

Cabe distinguir dos tipos de competencias de empleabilidad:

- a) **Competencias profesionales** ligadas al ambiente ocupacional, al puesto de trabajo y al proceso de la organización-tipo en el que los destinatarios de un programa de orientación-formación desean insertarse. Estas competencias están contenidas en los perfiles profesionales elaborados en diferentes niveles: la administración, las organizaciones empresariales y las empresas o instituciones que ofertan puestos de trabajo en el mercado del empleo.

Las competencias profesionales, como se verá más adelante, se clasifican en generales o transversales y técnico-específicas.

b) **Competencias para la búsqueda de empleo.** Son competencias determinadas a partir de los resultados de la investigación sobre el funcionamiento de los procesos de selección e inserción de profesionales en las organizaciones. Son relativamente estables a corto plazo y su especificidad está ligada a los diferentes ambientes profesionales, sectores productivos y ámbitos geográficos.

Las principales competencias tipificadas para la búsqueda de empleo son las siguientes:

Competencias Exploratorias	Competencias de auto-análisis Competencias para la búsqueda de información laboral
Competencias de Inserción	Competencias de planificación para la inserción por cuenta propia o ajena Competencias para el acceso al puesto de trabajo (presentación y negociación)

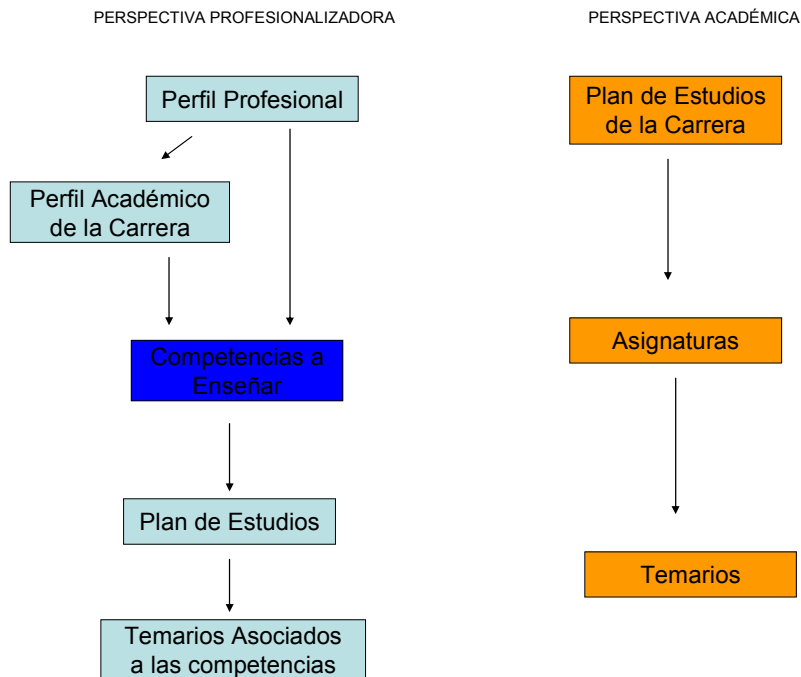
2.3. La formación-orientación basada en competencias

La formación basada en competencias, tanto la inicial como la continua, supone un cambio importante de perspectiva en la formación. Implica sobre todo considerar como referencia primaria para los procesos de planificación y desarrollo de la docencia-aprendizaje la profesión y las competencias (humanas, científicas, técnicas) que los profesionales han de poner en juego en el desempeño de las funciones que les han sido asignadas socialmente.

Este enfoque de la formación plantea los objetivos y los resultados de la enseñanza en términos de desempeño y demostración de competencias en un contexto específico de actuación profesional; y dicho desempeño está regulado y tipificado previamente mediante criterios y normas.

La formación se estructura generalmente en módulos diseñados para la adquisición de una o varias competencias. Cada módulo tiene sentido por sí mismo y es independiente del resto dado que hace referencia a un problema o situación de la práctica profesional cuyo aprendizaje y demostración de desempeño acredita al alumno de la adquisición de una determinada competencia, unidad de competencia o elemento de competencia.

Las diferencias con la perspectiva académica aparecen en a continuación:



Los procesos de planificación y desarrollo de la docencia-aprendizaje se delimitan como procesos interdependientes del ejercicio profesional, porque:

- la enseñanza y adquisición de una buena parte de las competencias profesionales no es posible sin contar con escenarios profesionales para su docencia. Compartir estos escenarios requiere, como es lógico, el establecimiento de acuerdos de colaboración entre los centros y los profesionales de la enseñanza, por una parte, y las instituciones y los profesionales de la orientación, por otra.
- la adquisición de las competencias de empleabilidad es más eficaz si se planifica su adquisición en función de las características de un contexto específico de empleo

La formación-orientación desde esta perspectiva profesionalizadora exige a las instituciones formadoras y a los servicios de orientación una tarea continuada de investigación sobre la evolución de las profesiones; y los estudios sobre el acceso al empleo, la inserción y el desarrollo de los profesionales egresados pasan a considerarse como una función esencial de las instituciones formadoras y de prestación de servicios.

En consecuencia, los programas de formación-orientación para el empleo deberán diseñarse con la doble finalidad de:

- a) que los destinatarios de los mismos adquieran y apliquen **competencias exploratorias** para realizar el análisis tanto de su bagaje de competencias de empleabilidad (las competencias profesionales y las competencias de búsqueda de empleo disponibles) como de la demanda

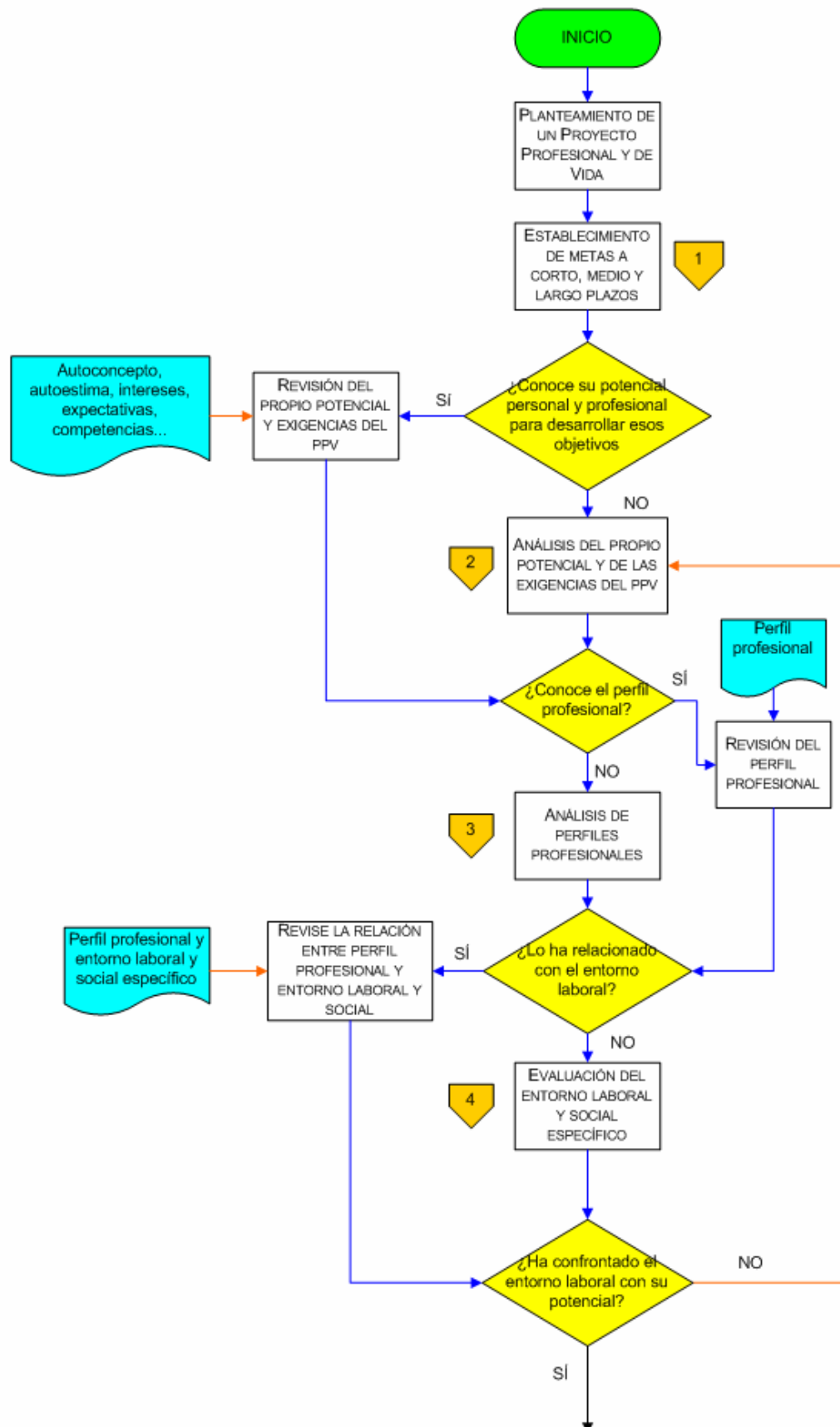
de competencias que realiza el mercado de empleo para un contexto laboral específico

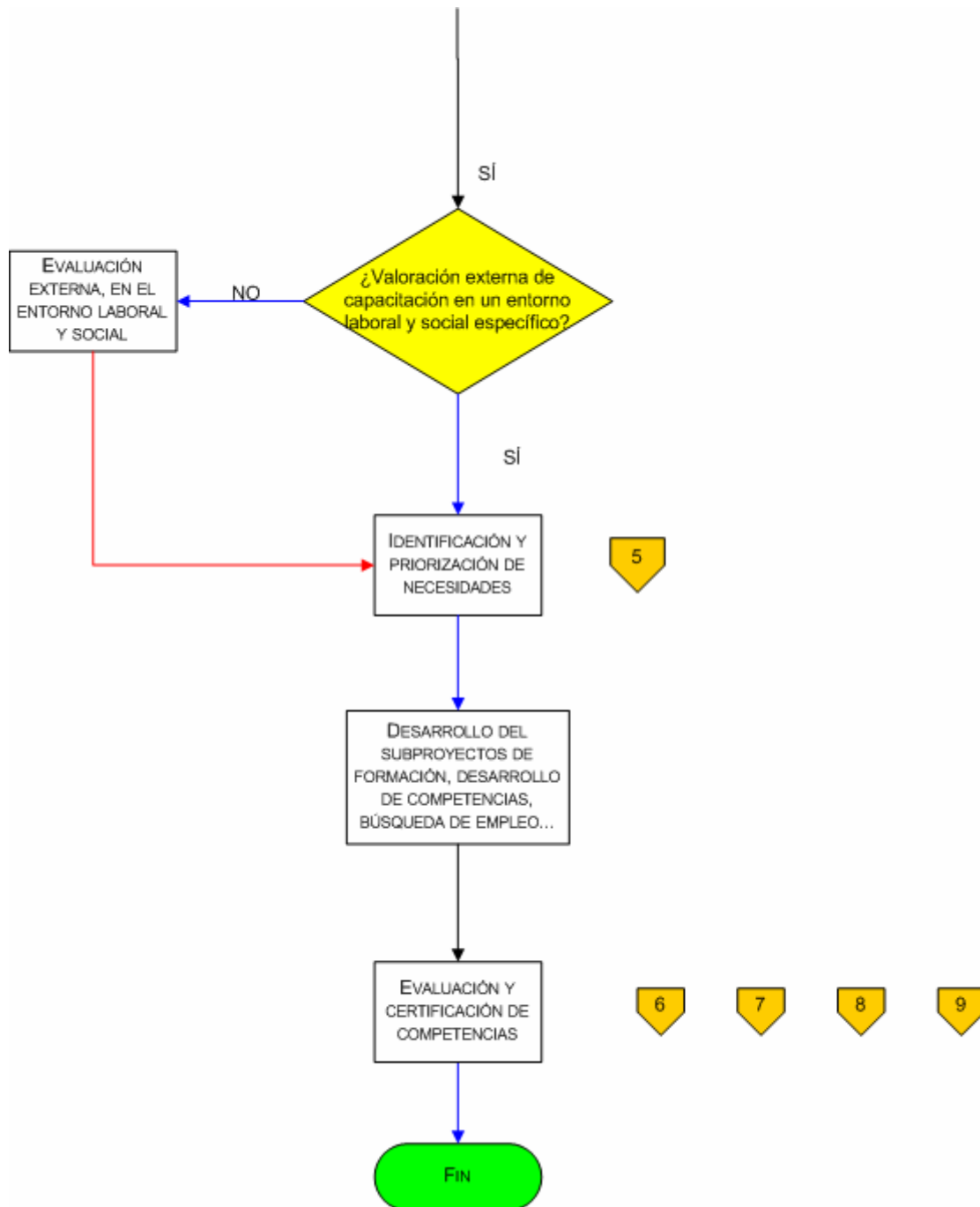
- b) que **planifiquen un proceso personal de inserción laboral** mediante la adquisición de las competencias de empleabilidad necesarias y no disponibles (competencias profesionales y/o competencias de inserción)

El proceso de inserción profesional / laboral está delimitado por dos realidades: el sujeto que busca empleo y el mercado que demanda personas con competencias útiles para la organización que proporciona la ocupación. Una aproximación al conjunto de tareas de inserción que componen dicho proceso aparece en el diagrama siguiente:

1

PROCESO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS





PARA SABER MÁS...

Álvarez, V. y otros (2004) *La enseñanza universitaria. Planificación y desarrollo de la docencia*. Madrid: EOS.

Argüelles, A. (Comp.) *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. Limusa, México.

Blasco, P. - Pérez, A. (2001) *Orientación e inserción profesional: competencias y entrenamiento para su práctica*. Valencia: Nau Llibres

Diseño de programas formativos. (2000). Barcelona: Training Club/Gestión 2000/Epise.

Dirube Mañueco, J. L. (2002) *Un modelo de gestión por competencias*. Barcelona, Gestión 2000.

Echeverría, B. (2002) Gestión de la competencia de acción profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 20, 1.

Lévy-Leboyer, C. (2003) *Gestión de las competencias*. Barcelona, Gestión 2000.

Mertens, L. (2002) *Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones: conceptos, metodologías y experiencias*. Montevideo: Cinterfor.
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/>

Navío, A. (2005) Propuestas conceptuales en torno a la competencia profesional. *Revista de Educación*, 337, 214-234

Pereda, S. – Berrocal, F. (2001) *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces.

Planificación de la formación. (2000). Barcelona: Training Club/Gestión 200/Epise.

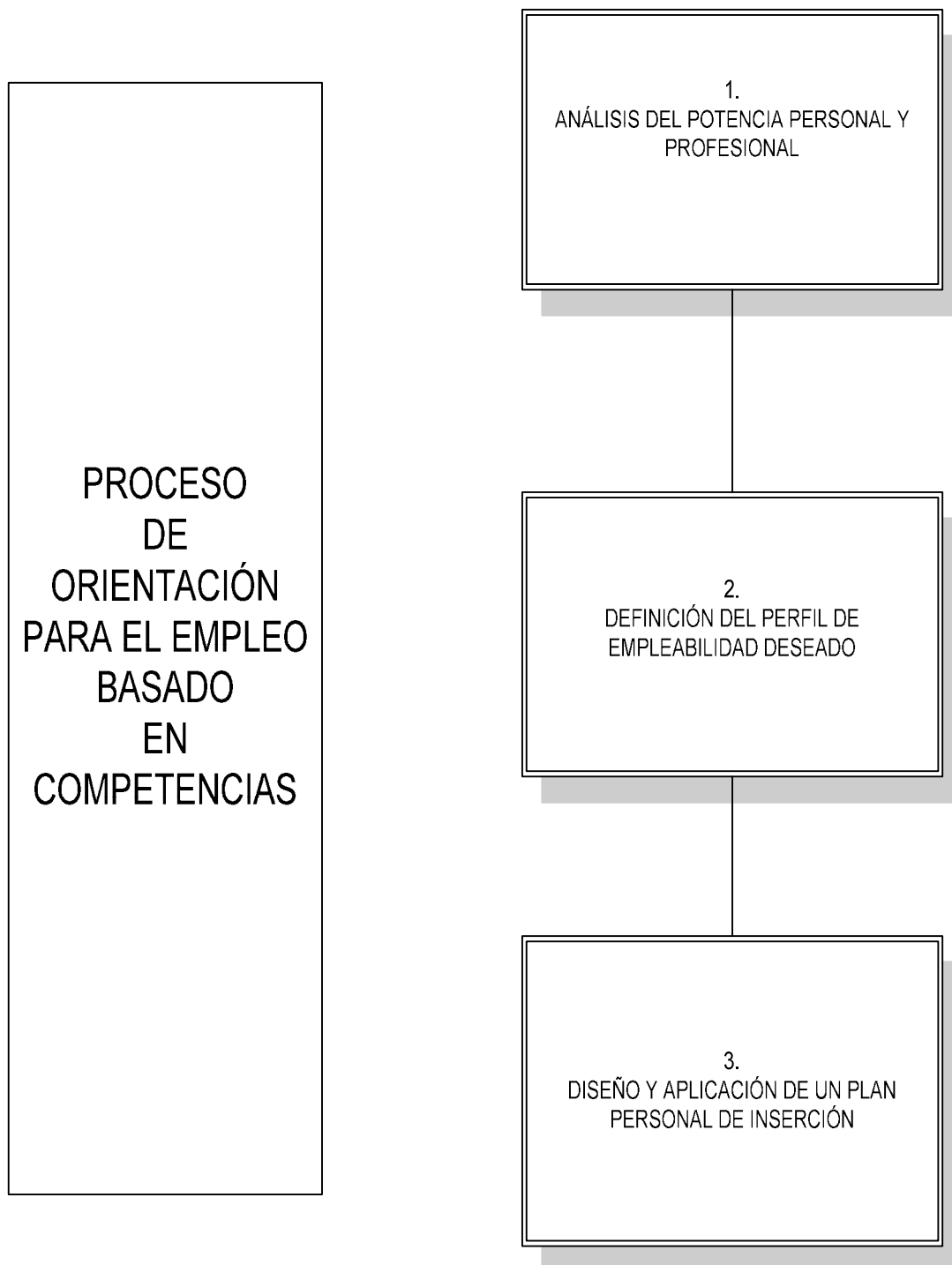
Sánchez García, M. F. (2004). *Orientación laboral. Para la diversidad y el cambio*. Madrid: Sanz y Torres

Tejada Fernández, J. (1999) Acerca de las competencias profesionales (I) y (II). *Revista Herramientas*, núms. 56 (20-30) y 57 (8-14).
<http://dewey.uab.es/pmarques/dioe/competencias.pdf>

Vargas, F. y otros (2001) *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. Montevideo: OIT
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/>

Vargas Zúñiga, F. (2004) *40 preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo: Cinterfor

III. EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN

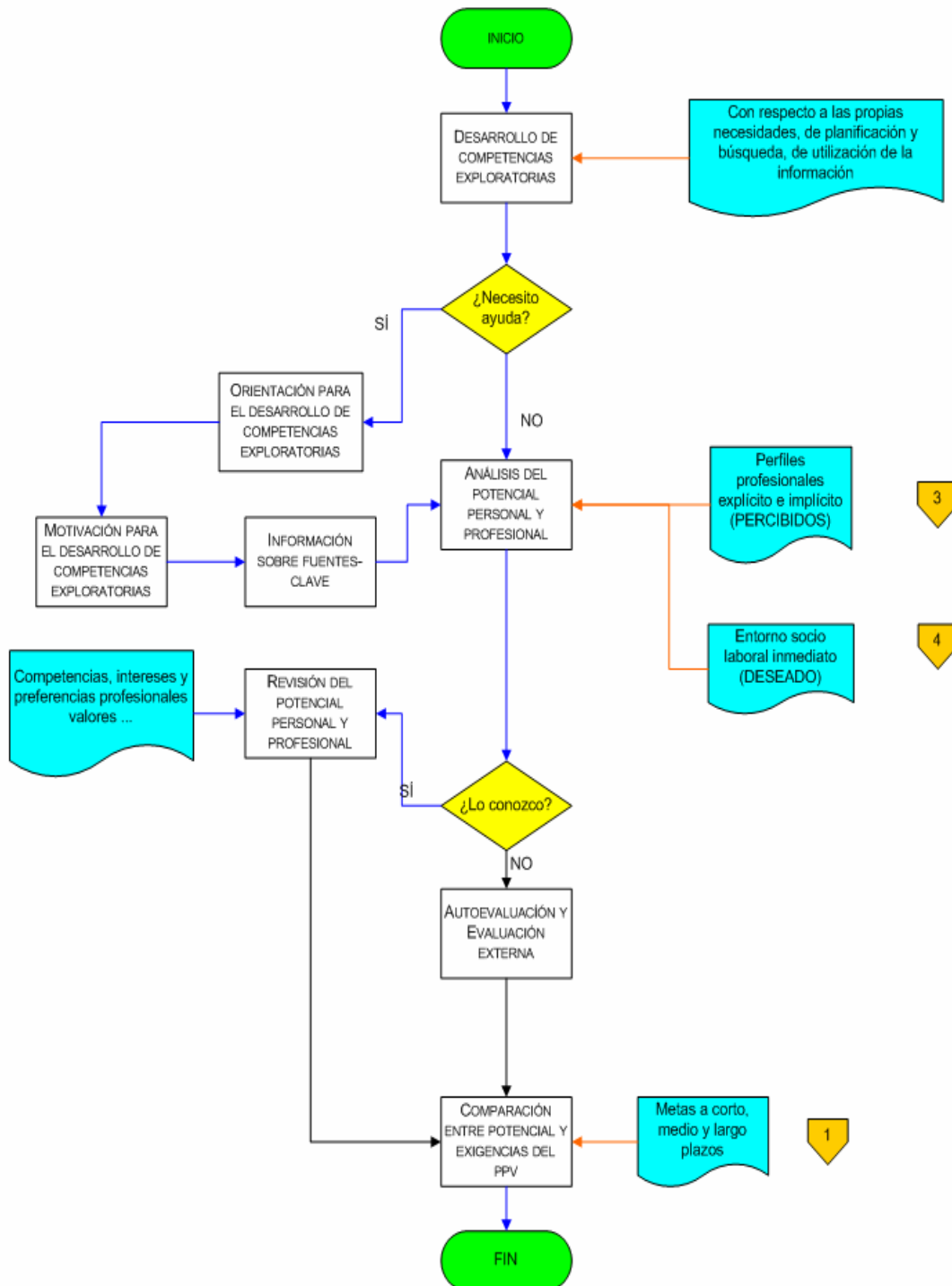




- Lo que una persona quiere ser y la percepción que tiene de su capacidad para conseguirlo es el marco de referencia primario de cualquier programa de orientación para el empleo. Está constituido por:
 - Sus planteamientos vitales: ser qué (proyecto de vida) y para qué (valores, intereses)
 - Sus expectativas: las metas personales y profesionales a corto, medio y largo plazo que quiere lograr
 - Sus capacidades percibidas: competencias personales y profesionales, formas de ser
- No todas las personas tienen en cuenta estos aspectos esenciales de sí mismas a la hora de iniciar un proceso de inserción profesional
- Es por esto que las primeras competencias que va a desarrollar un programa de orientación para el empleo son las **competencias exploratorias**, tal como se refleja en el diagrama siguiente:



ANÁLISIS DEL PROPIO POTENCIAL Y DE LAS EXIGENCIAS DEL PPV



- Como ya indicamos anteriormente, las competencias exploratorias son básicamente dos:
 - o Capacidad de autoanalizarse uno mismo y relacionar informaciones y datos
 - o Capacidad para obtener información sobre el mercado laboral del entorno en que vive

COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD	
COMPETENCIAS EXPLORATORIAS	
COMPETENCIAS	UNIDADES DE COMPETENCIA
Capacidad de auto-análisis	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar los rasgos personales relacionados con el empleo <ul style="list-style-type: none"> o (¿cómo soy y qué soy capaz de hacer?) - Identificar intereses, metas y logros laborales y personales <ul style="list-style-type: none"> o (¿qué quiero ser y hacer?) - Relacionar información personal y laboral <ul style="list-style-type: none"> o ¿qué puedo hacer yo en el contexto laboral y social en el que busco empleo?
Capacidad para obtener información laboral del entorno en que vive	<ul style="list-style-type: none"> - Delimitar el contenido de la búsqueda <ul style="list-style-type: none"> o (¿qué necesito saber?) - Localizar los lugares y las personas que pueden informar <ul style="list-style-type: none"> o (¿quién y dónde me puede informar?) - Seleccionar medios y recursos para obtener la información <ul style="list-style-type: none"> o (¿cómo llegaré hasta las personas y/o los centros?)

- El resultado que se espera de la persona que desarrolle estas competencias es la descripción de:
 - o su Proyecto Profesional y de Vida (PPV)
 - o su Perfil Profesional Personal (PPP) actual
 - o el menos 2 perfiles profesionales de los demandados en el sector productivo y en el contexto laboral en que desea insertarse
 - o las necesidades de empleabilidad que tiene el sujeto en estos momentos

Revisión del Proyecto Profesional y de Vida

- El PPV de una persona es la concreción de lo que quiere ser y de lo que desea hacer. Aunque la vida es difícilmente planificable y está sujeta a múltiples contingencias, las personas necesitamos hacer proyectos con una cierta perspectiva temporal; eso nos permite marcarnos metas en torno a las cuales solemos organizar nuestra vida y nuestro trabajo
- La concreción de un PPV es una tarea que reviste dificultades para algunas personas; es por ello que resulta necesario motivarlas y orientarlas
- Algunas de las posibles cuestiones orientativas a plantear serían las siguientes:

¿Tengo interés en terminar la formación que estoy recibiendo?

¿Qué me gustaría hacer después de terminar la formación?

¿Conozco los entresijos del mercado laboral actual? ¿puedo moverme en el con soltura? ¿Se cómo tengo que actuar?

¿Cuáles son mis expectativas personales y profesionales para dentro de 10 años?

¿Tengo claro en qué lugar me gustaría vivir y trabajar? ¿Estoy dispuesto a cambiar mi lugar de residencia actual? ¿Bajo qué condiciones?

¿Qué obstáculos me impiden desarrollar mi proyecto profesional y de vida?

Estructure ahora una sesión de trabajo con el grupo de destinatarios del programa en la cual se posibilite a los participantes la concreción de su PPV

DESARROLLO DE COMPETENCIAS EXPLORATORIAS**Descripción del PPV**

(utilice el espacio que sea necesario)

Características de la sesión de trabajo (lugar, forma de convocatoria, modalidad de trabajo en grupo que se adoptará, materiales necesarios – formularios, proyecciones... - , etc.)

Estructuración de la sesión (secuencia de actuaciones del orientador y de los destinatarios)

Diseñe los materiales necesarios. A continuación presentamos dos ejemplos de material para facilitar la actividad de los destinatarios:

El desarrollo de las COMPETENCIAS EXPLORATORIAS le permitirá adquirir una mayor conciencia sobre sus intereses y expectativas profesionales y encontrar un ajuste más realista con las posibilidades que le ofrece el entorno socio-laboral

Igualmente, estas competencias favorecen el conocimiento de su propio potencial profesional y por ello son apropiadas para construir su propia identidad

PROYECTO PROFESIONAL Y DE VIDA

ESTABLECIMIENTO DE METAS A CORTO, MEDIO Y LARGO PLAZO

**Describa las metas que quiere conseguir en su vida especificando entre paréntesis si son a corto, medio y largo plazo
(utilice las casillas que necesite)**

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

Concreción del Perfil Profesional Personal

- Se entiende por **perfil profesional personal** el conjunto de competencias generales y técnicas que un sujeto posee (o cree poseer) para el desempeño de una determinada actividad profesional en un ambiente laboral específico
- Las competencias generales suelen referirse a formar de comportarse (trabajar, comunicarse) en cualquier ambiente profesional:



- Las competencias técnicas son las relacionadas directamente con el desempeño de actuaciones profesionales específicas de una profesión o de un puesto de trabajo:

Competencias Profesionales Técnicas

PUESTO: Ensamblador de Componentes Electrónicos

1. Verificar los materiales recibidos
2. Preparar materiales para su uso posterior
3. Ensamblar componentes
4. Soldar componentes y partes
5. Troquelar componentes y partes
6. Probar, rectificar y terminar
7. Mantenimiento
8. Asegurar la calidad del proceso

- En consecuencia, el PPP deberá consistir en una descripción de las *competencias generales y técnicas que el sujeto posee o cree poseer* para ofertarlas en el mercado de trabajo. Dicha descripción será el resultado de su auto-evaluación de competencias y, en su caso, de la evaluación externa de las mismas

Organice una o varias sesiones de trabajo para ayudar a los destinatarios del programa a describir su PPP

Para determinados grupos de destinatarios (personas en paro de larga duración o con dificultades de inserción por razones de edad, sexo, discapacidad, raza, etc.) puede ser necesario estructurar alguna sesión para la evaluación externa de sus competencias mediante pruebas (tests, pruebas de ejecución o desempeño, etc.)

DESARROLLO DE COMPETENCIAS EXPLORATORIAS
Concreción del PPP

(utilice este formato cuantas veces sea necesario)

Características de la 1ª sesión de trabajo (lugar, forma de convocatoria, modalidad de trabajo individual o en grupo que se adoptará, materiales necesarios – formularios, proyecciones... - , etc.)

Estructuración de la sesión (secuencia de actuaciones del orientador-formador y de los destinatarios)

Diseñe algún material para facilitar a los destinatarios el auto-análisis de las competencias



- El **entorno laboral** está constituido por el espacio geográfico y por las organizaciones o empresas donde cada persona busca empleo
- La evaluación del entorno laboral puede referirse bien a la profesión globalmente considerada o bien a un puesto de trabajo concreto

La finalidad de la evaluación del entorno laboral

es

buscar información en los centros de trabajo

y

en otros lugares

para realizar la descripción del perfil de competencias

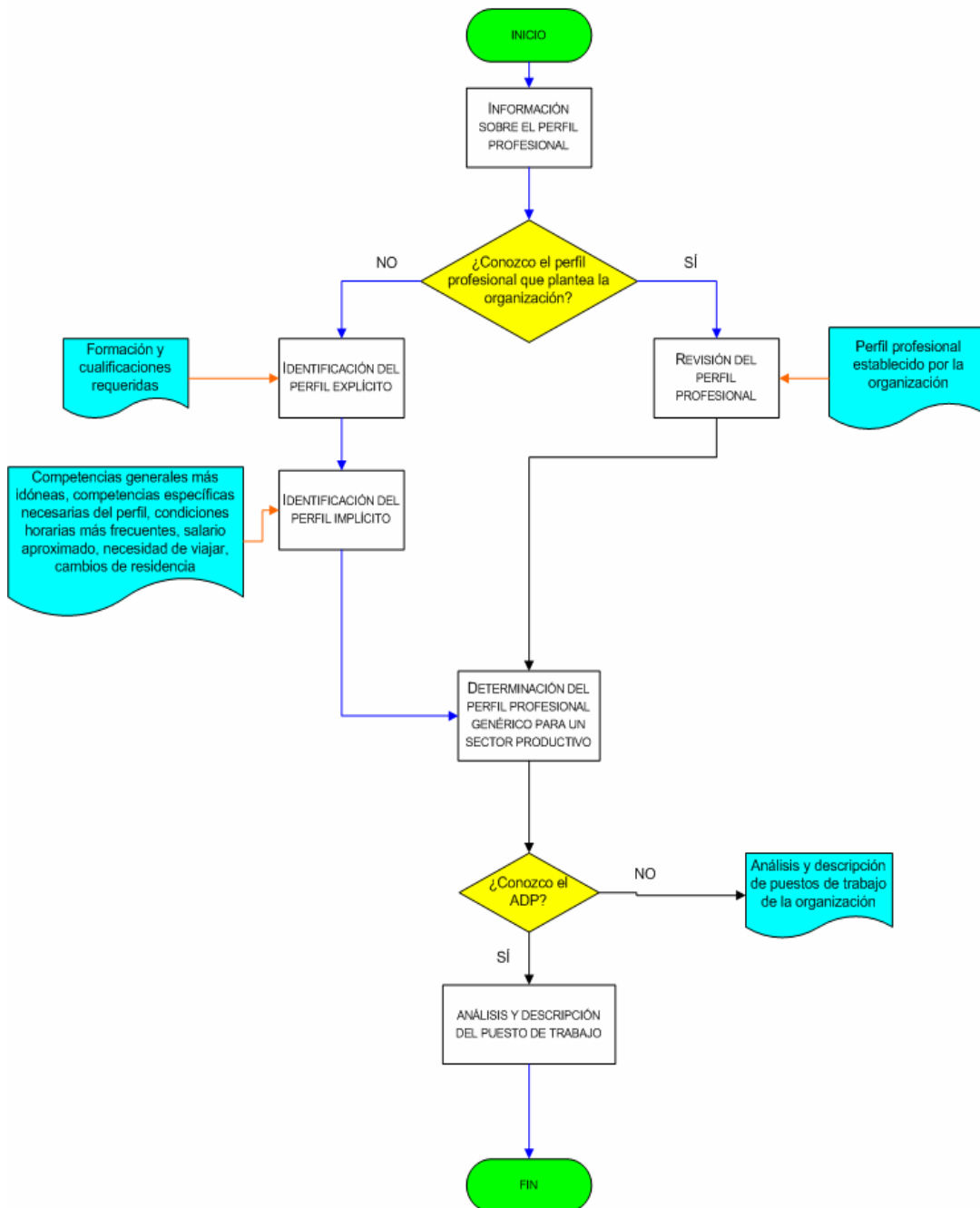
que demandan los empleadores

a los profesionales que suelen contratar

- El proceso de análisis del entorno laboral aparece diagramado a continuación:

3

ANÁLISIS DE PERFILES PROFESIONALES



Descripción de Perfiles Profesionales

- En un primer momento solamente se pretende describir el perfil profesional que se suele demandar cuando la persona ***persigue la inserción inespecífica*** en la profesión, es decir, ***busca prioritariamente encontrar empleo*** en el ámbito de su profesión
- Se entiende por ***perfil profesional*** el conjunto de competencias demandadas por la sociedad y por los empleadores para el desempeño de una determinada profesión en un contexto geográfico y social
- Los perfiles describen las competencias generales y las competencias técnicas que un profesional determinado debe poseer para el desempeño profesional
- A continuación presentamos un ejemplo:

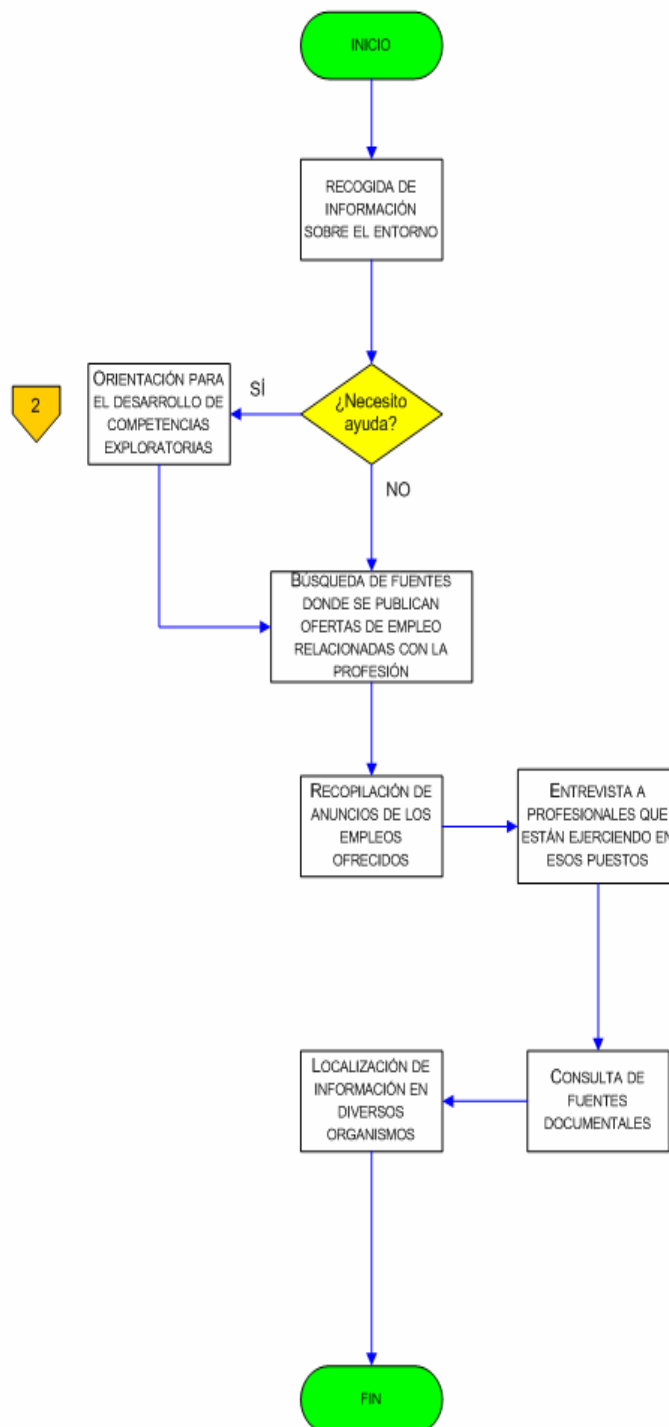
Perfil Profesional del MÉDICO GENERALISTA			
COMPETENCIAS GENERALES			
De comunicación			
Desarrollo Personal			
Creatividad			
Análisis y Solución de Problemas			
COMPETENCIAS TÉCNICO-ESPECÍFICAS			
COMPETENCIA EN CONOCIMIENTOS	COMPETENCIA FUNCIONAL	COMPETENCIA EN EL COMPORTAMIENTO	COMPETENCIA ÉTICA
<u>Teórico-Técnicos</u> -Anatomía -Fisiología -Farmacología -... ..	<u>Generales para el puesto de trabajo</u> -Examen de pacientes -Redacción de informes médicos	<u>Profesional</u> - Auto-confianza - Control emocional - Capacidad de escucha -... ..	<u>Personal</u> - Jerarquía de valores
<u>Procedimentales</u> Procesos de: -Diagnóstico -Tratamiento -Recuperación -... ..	<u>Para Procesos Específicos</u> - Diagnóstico - Receta de medicamentos - Prescripción de tratamientos	<u>Dentro de la Profesión</u> -Seguimiento de normas -Relaciones con colegas	<u>Profesional</u> - Códigos deontológicos
<u>Contextual</u> -Infraestructuras sanitarias -Servicios asistenciales -... ..	<u>Para Tareas Específicas</u> -Curas -Suturas -... ..		
<u>Práctico</u> - Aplicación de conocimientos en la práctica clínica	<u>De razonamiento Médico</u> - Diagnóstico -		

Fuente: O'Reilly, D. y otros (1999) *Developing the capable practitioner*. London: Sage.

- E proceso d búsqueda aparece diagramado a continuación:

4

ANÁLISIS DEL ENTORNO LABORAL ESPECÍFICO



Organice una sesión de trabajo para ayudar a los destinatarios del programa a planificar la búsqueda de información para describir el perfil profesional demandado en su contexto para insertarse laboralmente en la profesión que cada uno quiere ejercer

DESARROLLO DE COMPETENCIAS EXPLORATORIAS

Concreción de los Perfiles Profesionales Demandados en el Mercado Laboral

(utilice este formato cuantas veces sea necesario)

Características de la 1ª sesión de trabajo (lugar, forma de convocatoria, modalidad de trabajo individual o en grupo que se adoptará, materiales necesarios – formularios, proyecciones... - , etc.)

Estructuración de la sesión (secuencia de actuaciones del orientador-formador y de los destinatarios)

Diseñe algún material para facilitar a los destinatarios:

- a) la búsqueda de información (dónde ir, a quién pedir información, etc.)***
- b) la recogida de esa información (cómo presentarse, cómo preguntar y cómo registrar la información)***



Descripción del Perfil del Puesto de Trabajo

- Cuando el demandante de empleo desea una ***inserción o un cambio laboral especializados*** dentro de su profesión el perfil a describir deberá ser el perfil del puesto de trabajo deseado
- El ***perfil del puesto de trabajo*** consiste en la descripción del conjunto de tareas y atributos personales (competencias) que ha de realizar el trabajador para el desempeño del mismo. Vea los ejemplos siguientes:

Perfil del puesto de trabajo 'JEFE DE PROYECTOS'

- Formación requerida: Ingeniería Informática, de Telecomunicaciones o similar
- Experiencia laboral: Experiencia previa como analista de aplicaciones

Competencias a desarrollar en el puesto

Generales:

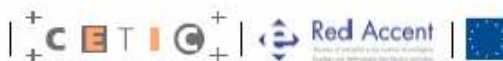
1. Negociación
2. Trabajo en equipo
3. Orientación al cliente

Específicas o técnicas:

1. Realizar la planificación de proyectos
2. Realizar el control y seguimiento de la ejecución de los proyectos según la metodología y normativa
3. Validar si los proyectos se ajustan a la normativa y estándares aprobados



Departamento de Empleo
Enplegu Saila



19/88

Ficha de perfiles TICs por competencias, tareas y clasificación por formación reglada y ocupación

Denominación del perfil

JEFE/A DE PROYECTOS INFORMÁTICOS

Otras denominaciones según Mercado de Trabajo:

Director Técnico; Director de Proyectos; Director Software; Responsable Aplicaciones Informáticas; Responsable Proyectos; Director de Desarrollo

Formación Reglada mínima recomendable:

Ingeniería Informática o Equivalentes

Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO 1994):

2031.002.4 Analista de Aplicaciones, Nivel Superior

Competencia técnica:

Manejar:

- Red informática, ordenador personal, software diverso, periféricos, análisis funcionales, modos operación, información técnica diversa, manual explotación, cuaderno de carga, herramientas de gestión de proyectos.

Conocer:

- Aplicaciones informáticas gestión e industrial; Métodos, técnicas y herramientas de la Ingeniería del Software; Lenguajes de programación; Técnicas de Análisis y Diseño de software; Estadística aplicada; Técnicas de gestión de proyectos; Seguridad Informática; Sistemas informáticos; Explotación informática; Tendencias sector; Gestión comercial; Investigación y desarrollo tecnológico; Dirección y gestión empresarial; Derecho aplicado; Inglés técnico; Seguridad e higiene; Gestión recursos humanos

Competencia organizativa y económica:

Alta capacidad para organizar y planificar, optimizando los recursos disponibles, mostrando iniciativa, asumiendo la responsabilidad de las decisiones y teniendo una visión de las diferentes especialidades de su área como un conjunto interrelacionado, conociendo y aplicando, o en su caso diseñando o adaptando, los procedimientos, herramientas y técnicas más adecuadas.

Competencia de cooperación y relación con el entorno:


Alta capacidad de comunicación con todos los niveles de la organización, así como con el entorno exterior (clientes, proveedores, colaboradores...) utilizando las herramientas y técnicas adecuadas así como un alto grado de conocimiento e identificación con los objetivos y estrategia de la empresa, reconociendo y respetando cualquier aspecto de seguridad en el trabajo.

Competencia de respuesta a las contingencias:

Alta capacidad de respuesta a las incidencias que se produzcan tanto en los procedimientos, en equipos, en sistemas y en productos o servicios, atendiendo siempre a los niveles de calidad requeridos.

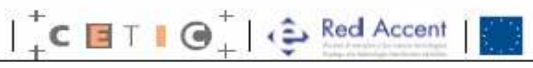
Tareas:

- Estudiar el mercado externo en referencia a nuevos productos, tendencias y servicios del ámbito informático.



Ayuntamiento
de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko
Udala

Departamento de Empleo
Enplegu Saia



20/66

- Analizar las necesidades informáticas de la empresa cliente.
- Elaborar y acordar con la dirección general el plan informático de una empresa cliente (inversiones, calendario, proyectos, presupuestos,...).
- Realizar la planificación detallada de las diferentes partes de un proyecto (investigación y desarrollo, implantación, soporte técnico,...).
- Planificar y coordinar a nivel operativo el equipo técnico perteneciente a las diferentes áreas implicadas en el proyecto (investigación y desarrollo, comercial, explotación, servicio técnico,...).
- Coordinar y controlar la puesta en marcha y seguimiento de uno o varios proyectos informáticos.
- Seleccionar personal para el proyecto, establece programas de formación para sus empleados/as, promoción salarial,...
- Evaluar los resultados obtenidos por el departamento, por la implantación de nuevos equipos y procedimientos, por realización de proyectos,...
- Realizar la presentación del proyecto ante el cliente.
- Establecer directrices, normativas y pautas de actuación de la empresa o área.
- Supervisar la elaboración de análisis funcionales y orgánicos, manuales de usuarios/as, cuadernos de explotación, software,...
- Negociar con clientes/as y proveedores/as y empresas colaboradoras

- Los perfiles de los puestos de trabajo pueden localizarse en muy diversos sitios:
 - En los anuncios de prensa
 - En publicaciones especializadas
 - En documentos de las empresas
- Sin embargo, a veces esa información solo se encuentra en los propios centros de trabajo y es necesario acudir a ellos para obtenerla
- La búsqueda activa de empleo requiere la recogida de esta información por parte del demandante de empleo

Organice una sesión de trabajo para ayudar a los destinatarios del programa a planificar la búsqueda de información para describir los requisitos (competencias y condiciones de empleo) del perfil del puesto de trabajo en el que quiere insertarse

DESARROLLO DE COMPETENCIAS EXPLORATORIAS**Concreción de las características del Puesto de Trabajo en el Mercado Laboral**

(utilice este formato cuantas veces sea necesario)

Características de la 1ª sesión de trabajo (lugar, forma de convocatoria, modalidad de trabajo individual o en grupo que se adoptará, materiales necesarios – formularios, proyecciones... - , etc.)

Estructuración de la sesión (secuencia de actuaciones del orientador-formador y de los destinatarios)

Diseñe algún material para facilitar a los destinatarios:

- c) la búsqueda de información (dónde ir, a quién pedir información, etc.)***
- d) la recogida de esa información (cómo presentarse, cómo preguntar y cómo registrar la información)***



- A continuación le presentamos un ejemplo: modelo de ficha para facilitar la recogida de información sobre el puesto de trabajo

DESARROLLO DE COMPETENCIAS EXPLORATORIAS**Descripción de un Puesto de Trabajo**

(Describa las condiciones de acceso y de las competencias que requiere el puesto de trabajo
Utilice todo el espacio que sea necesario)

DENOMINACIÓN DE PUESTO:**REQUISITOS PREVIOS DE LOS DESTINATARIOS DE LA FORMACIÓN:**

a) Formación requerida:

b) Experiencia laboral:

1- Competencias generales:

1.

2.

3.

.....

2- Competencias específicas o técnicas:

1.

2.

3.

.....

- La descripción del perfil del puesto de trabajo en los procesos de ***inserción laboral por cuenta propia*** requiere además la obtención de una información más específica sobre las características del ejercicio de la profesión o sobre la actividad profesional que se quiere desarrollar ***en un contexto geográfico determinado***
- Dicha información hará referencia a:
 - El ***mercado potencial*** para que el candidato pueda ejercer su perfil de competencias (PPP): ¿cuántos profesionales se dedican a lo mismo?, ¿para qué tipo de clientes?, ¿cómo o dónde se contacta con los clientes?
 - Las ***características del ejercicio de la profesión*** por cuenta propia: ¿de qué forma se presta el servicio o se ejerce la actividad profesional?, ¿con qué horarios?, ¿qué retribuciones se perciben?
 - Los ***recursos necesarios***: locales, máquinas, herramientas, inversión inicial, etc.
- La recogida de esta información puede realizarse de varias formas:
 - Entrevistas con profesionales por cuenta propia que ejercen la misma profesión o actividad profesional
 - Entrevistas con responsables de asociaciones o de colegios profesionales y de sindicatos
 - Oferta piloto de servicios o actividad profesional a clientes individuales o a organizaciones
 - Encuesta a posibles clientes

Organice una sesión de trabajo para ayudar a los destinatarios del programa a planificar la búsqueda de información sobre el mercado potencial para su PPP ejercido por cuenta propia

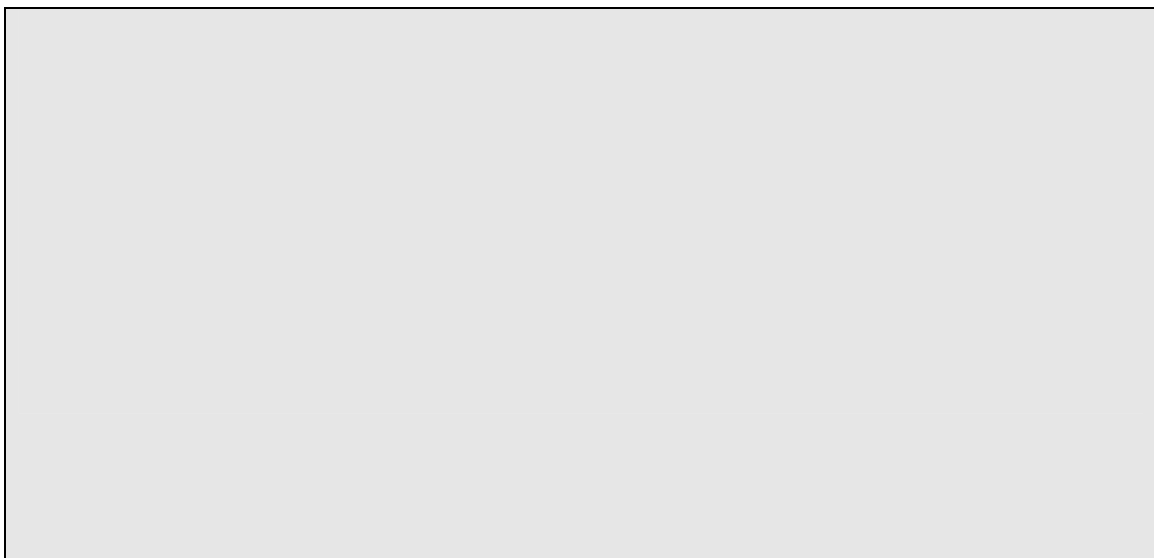
DESARROLLO DE COMPETENCIAS EXPLORATORIAS

Concreción de las características del Mercado Potencial para ejercer su PPP por cuenta propia

Características de la sesión de trabajo (lugar, forma de convocatoria, modalidad de trabajo individual o en grupo que se adoptará, materiales necesarios – formularios, proyecciones... - , etc.)

Estructuración de la sesión (secuencia de actuaciones del orientador-formador y de los destinatarios)

Diseñe algún material para facilitar la actividad a los destinatarios:



Análisis del Entorno Social

- El **entorno social** hace referencia al círculo de familiares y de amistades que pueden ayudar al sujeto a lograr un empleo
- También comprende las condiciones sociales que en un momento dado favorecen (leyes, programas de inserción) o dificultan (prejuicios hacia el trabajo de la mujer, de los inmigrantes, de las personas con discapacidades, etc.) el acceso al empleo

La finalidad de la evaluación del entorno social

es

localizar y concretar las personas que pueden ayudar en la búsqueda de empleo

y

las oportunidades que en el presente pueden ser aprovechadas

Organice una sesión de trabajo para ayudar a los destinatarios del programa a analizar su entorno social

DESARROLLO DE COMPETENCIAS EXPLORATORIAS

Descripción de la 'Red Personal de Relaciones Sociales' y de las 'Condiciones Sociales' para la búsqueda de empleo
(utilice este formato cuantas veces sea necesario)

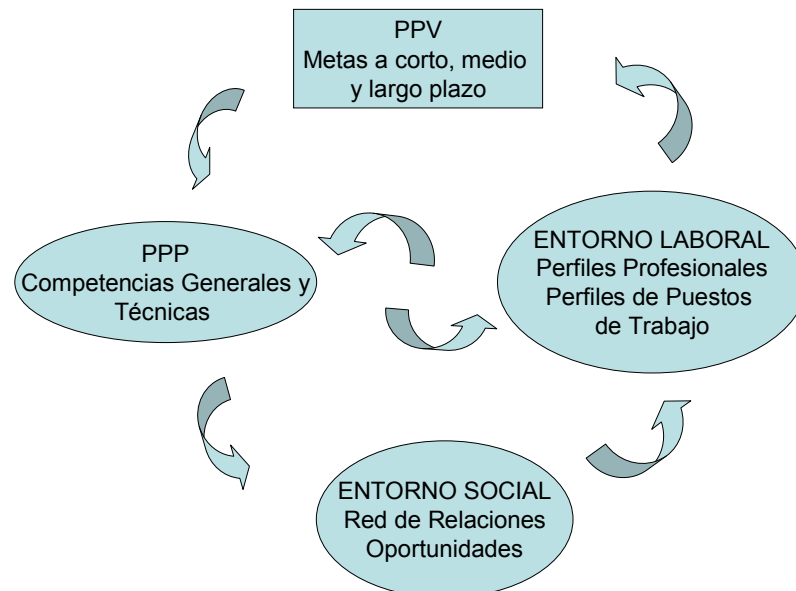
Características de la sesión de trabajo (lugar, forma de convocatoria, modalidad de trabajo individual o en grupo que se adoptará, materiales necesarios – formularios, proyecciones... - , etc.)

Estructuración de la sesión (secuencia de actuaciones del orientador-formador y de los destinatarios)

Diseñe algún material para facilitar el trabajo a los destinatarios

Identificación y Priorización de Necesidades para el Empleo

- La información ya recogida por los destinatarios del programa les debe permitir ahora identificar sus necesidades frente al empleo. Para ello lo primero que han de realizar es **un balance** entre lo que se demanda en el mercado y lo que ellos están en condiciones de ofertar:



- Para facilitar el análisis será necesario diseñar algunos materiales de ayuda; a continuación se presentan dos ejemplos:

ANÁLISIS DEL PROPIO POTENCIAL PERSONAL- PROFESIONAL**Balance entre el PPV, el PPP y los Perfiles Profesionales**

<i>Metas Recogidas en su PPV</i>	<i>Competencias Disponibles en su PPP</i>	<i>Competencias Demandadas en el Mercado de empleo y no disponibles en su PPP</i>
Metas a corto plazo recogidas en su PPV		
Metas a medio y largo plazo recogidas en su PPV		

¿CÓMO VALORA SU POTENCIAL? (Valore su propio potencial considerando: a) Las competencias que ha descrito en la tabla, b) las metas a largo, medio y corto plazos que ha recogido en su proyecto profesional y vital; y c) la exigencias y posibilidades de su contexto personal y social)

POTENCIAL PERSONAL- PROFESIONAL					
Escala de Valoración del Nivel Competencial					
COMPETENCIAS		ESCALA DE VALORACIÓN (1)			
		1	2	3	4
Competencias Generales	-				
	-				
	-				
	-				
	-				
	-				
Competencias Técnicas	-				
	-				
	-				
	-				
	-				
	-				
	-				
	-				

Instrucciones

- 1) Completa la tabla incluyendo en las filas el nombre de las competencias que se piden en el mercado laboral (Perfil Profesional o Perfil de Puesto de Trabajo)
- 2) Valora en qué medida posees cada una de esas competencias marcando con una "X" sobre la escala
- 3) Los valores de la escala significan:
 1. No la poseo, no la he desarrollado
 2. La he desarrollado sólo en situaciones puntuales
 3. Puedo desempeñarla
 4. Puedo desempeñarla en situaciones no previstas de antemano

POTENCIAL PERSONAL- PROFESIONAL					
Identificación de Necesidades					
REFERENCIAS		NECESIDADES	PRIORIDAD		
B	A	1. 2. 3.	1	2	3
Potencial personal y profesional: Competencias, intereses...	PPV: Metas a largo, medio y corto plazo				
C	D				
Descripción del perfil profesional	Descripción del puesto de trabajo				

La identificación de necesidades en la tabla anterior es el resultado de diferentes comparaciones, que resultan de poner en relación:

1. (A) y (B): Las metas planteadas en el Proyecto Profesional y de Vida y el potencial personal y profesional expresado en forma de las competencias profesionales detectadas por el propio sujeto (y/o fruto de una evaluación externa), intereses, etc.
2. (A) y (C) Las metas planteadas en el Proyecto Profesional y de Vida y el Perfil profesional.
3. (A) y (D): Las metas planteadas en el Proyecto Profesional y de Vida y el Análisis y descripción de puestos de trabajo.

Organice una sesión de trabajo para ayudar a los destinatarios del programa a describir sus necesidades frente al empleo relacionadas con:

- a) las competencias generales o técnicas a adquirir o perfeccionar**
- b) la red de relaciones sociales para el empleo**
- c) el aprovechamiento de oportunidades**

DESARROLLO DE COMPETENCIAS EXPLORATORIAS

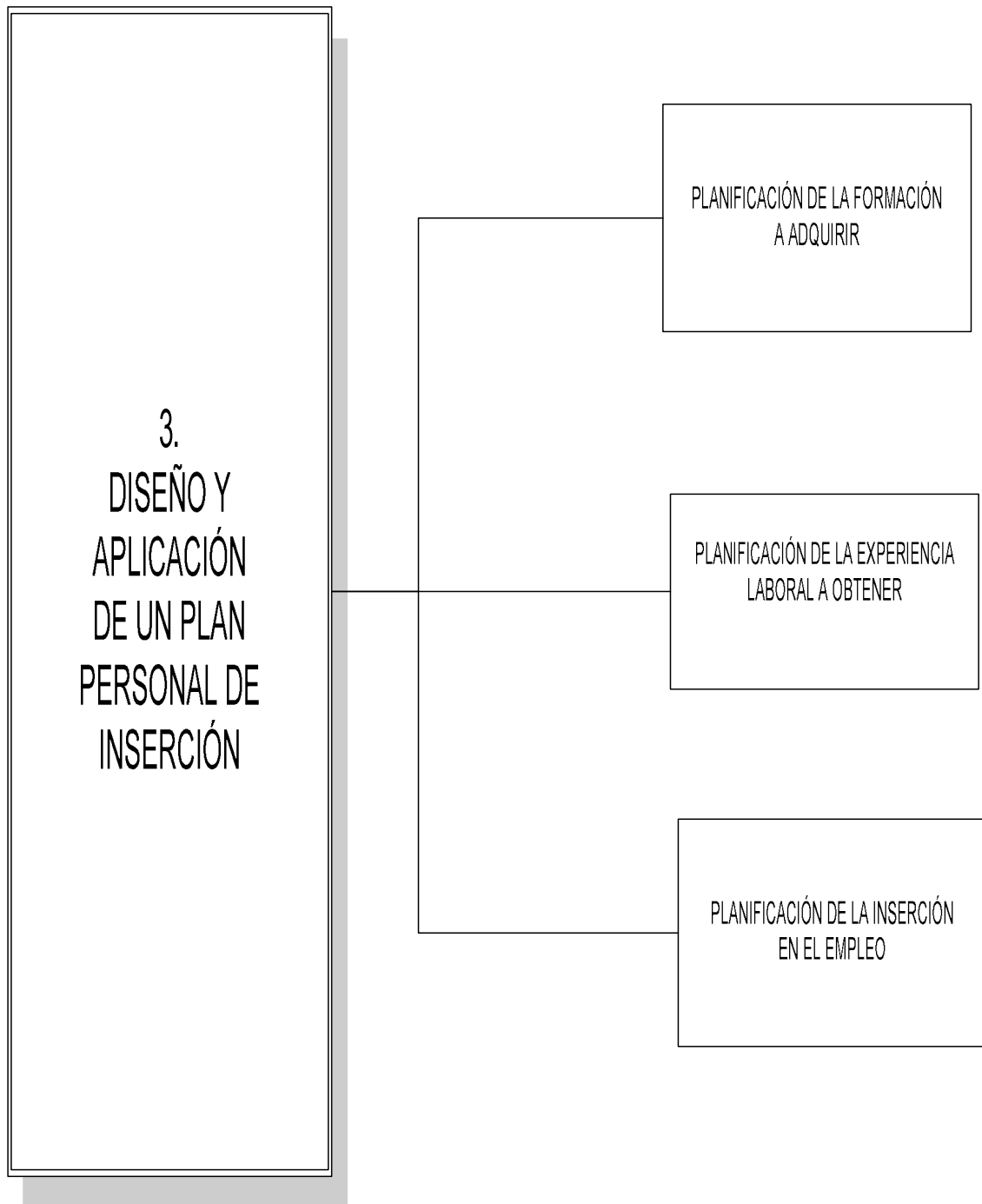
Concreción de las Necesidades frente al Empleo

Características de la sesión de trabajo (lugar, forma de convocatoria, modalidad de trabajo individual o en grupo que se adoptará, materiales necesarios – formularios, proyecciones... - , etc.)

Estructuración de la sesión (contenido y secuencia de actuaciones del orientador-formador y de los destinatarios)

Diseñe algún material para facilitar el trabajo a los destinatarios





- El acceso al empleo requiere el desarrollo por parte de los demandantes de un conjunto de competencias de inserción. Algunas de esas competencias aparecen detalladas en el cuadro:

COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD	
COMPETENCIAS DE INSERCIÓN	
COMPETENCIAS	UNIDADES DE COMPETENCIA
Capacidad de planificación para la inserción en un puesto de trabajo por cuenta propia o ajena	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar la adquisición de competencias no disponibles <ul style="list-style-type: none"> o (¿qué formación necesito y dónde la voy a adquirir?) - Planificar la adquisición de experiencia profesional <ul style="list-style-type: none"> o (¿dónde puedo adquirirla y como acceder a ella?) - Planificar la búsqueda de ofertas de empleo <ul style="list-style-type: none"> o ¿dónde puedo emplearme?
Capacidad de gestión del acceso al puesto de trabajo por cuenta propia o ajena	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de la oferta profesional por cuenta propia <ul style="list-style-type: none"> o (¿qué hago y a quién puede interesarle?) - Difusión de la oferta profesional por cuenta propia <ul style="list-style-type: none"> o (¿a quién y cómo doy a conocer lo que hago?) - Presentación de la candidatura al puesto de trabajo por cuenta ajena <ul style="list-style-type: none"> o (¿quién soy, que sé hacer y porqué contratarme?) - Negociación para el acceso al puesto de trabajo por cuenta ajena <ul style="list-style-type: none"> o (¿cómo presentarme y qué temas manejar?)

- Entre los destinatarios de un programa de orientación-formación para el empleo pueden darse múltiples situaciones y es probable que las condiciones de cada de cara a la inserción en el mercado de empleo sean diferentes
- En consecuencia, los módulos de esta tercera etapa de la planificación de programas de orientación para el empleo se diseñan con un orden lógico pero de forma que puedan ser aplicados autónomamente y facilitar así la adaptación del programa a la diversidad de situaciones de los destinatarios
- El acceso a uno u otro de los módulos dependerá de la priorización de necesidades que los destinatarios del programa hayan realizado al final de la segunda etapa del programa

Planificación de la Formación a Adquirir

- La inserción o el desarrollo de la carrera profesional requiere frecuentemente la adquisición de nuevas competencias laborales relacionadas directamente o indirectamente con los puestos de trabajo a los que se quiere acceder
- La exploración del mercado laboral y el análisis del Potencial Profesional Personal puede que hayan indicado al demandante de empleo la necesidad de adquirir una serie de competencias laborales como paso previo indispensable para tener opción a su profesión o puesto de trabajo deseado
- Planificar cómo conseguir la formación es una competencia que el candidato a un empleo debe desarrollar tres elementos de competencia:
 - Determinar **el contenido** de la formación
 - Localizar **las modalidades** de formación en que se pueden adquirir esas competencias

Sistemas	Modalidad
Formación Reglada	Presencial
Formación No Reglada	A distancia
Formación Continua	

- Localizar **los centros** donde se imparte

Organice dos sesiones de trabajo para ayudar a los destinatarios del programa a planificar la formación que necesiten:

1ª Sesión: Para planificar la búsqueda de la formación

2ª Sesión: Para analizar lo que han encontrado y facilitar la toma de decisiones

DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE INSERCIÓN**Planificación de la adquisición de competencias (Formación)**

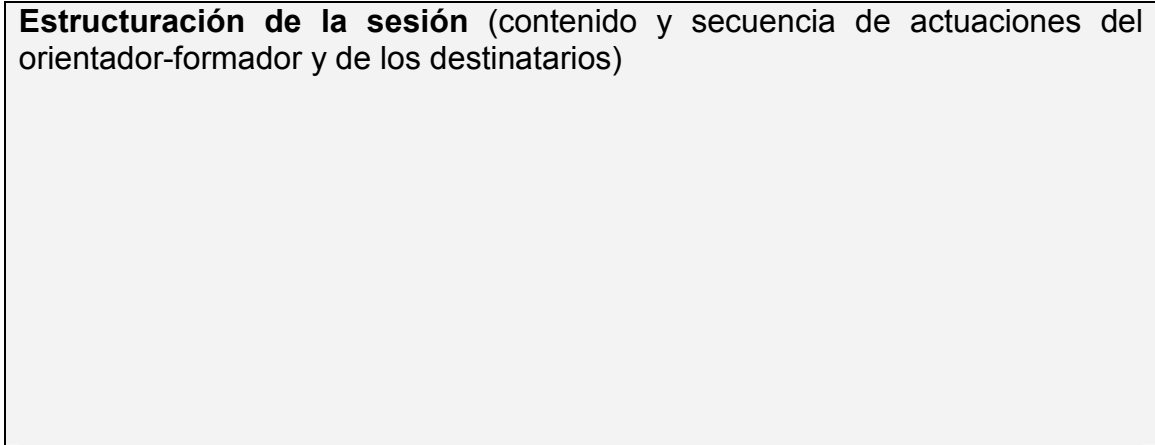
Características de la 1ª sesión de trabajo (lugar, forma de convocatoria, modalidad de trabajo individual o en grupo que se adoptará, materiales necesarios – formularios, proyecciones... - , etc.)

Estructuración de la sesión (contenido y secuencia de actuaciones del orientador-formador y de los destinatarios)

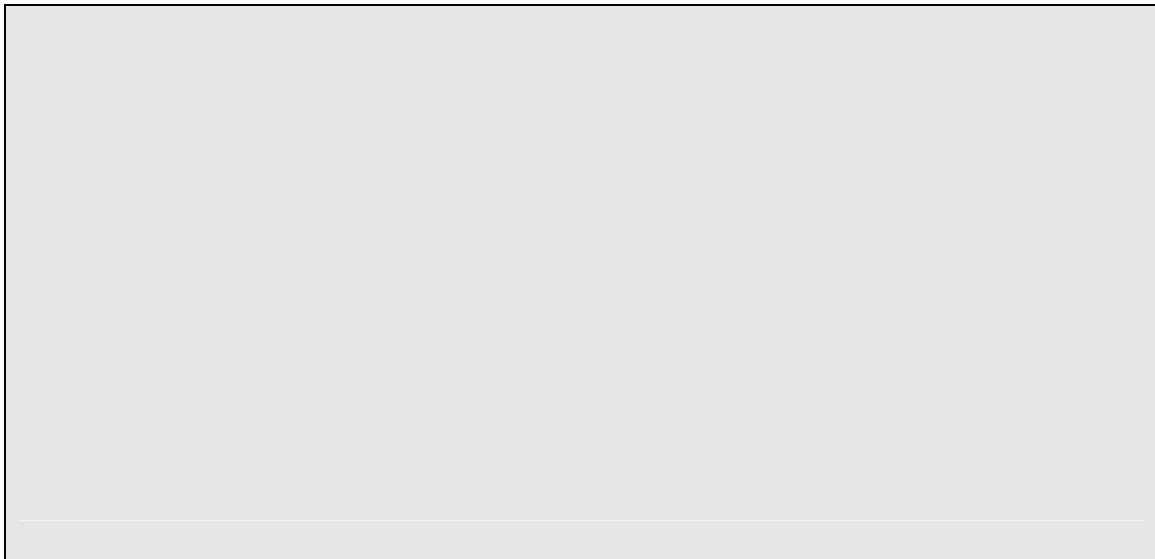
DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE INSERCIÓN**Planificación de la adquisición de competencias (Formación)**

Características de la 2ª sesión de trabajo (lugar, forma de convocatoria, modalidad de trabajo individual o en grupo que se adoptará, materiales necesarios – formularios, proyecciones... - , etc.)

Estructuración de la sesión (contenido y secuencia de actuaciones del orientador-formador y de los destinatarios)



Diseñe algún material para facilitar el trabajo a los destinatarios



Planificación de la Experiencia Laboral a Obtener

- La **inserción profesional inicial** requiere en algunas ocasiones que el demandante de empleo posea una determinada experiencia laboral, es decir, que pueda demostrar que ya ha desarrollado sus competencias profesionales en un ambiente o puesto de trabajo
- La experiencia laboral se puede conseguir de diferentes maneras:

ALGUNAS ESTRATEGIAS PARA LA CONSECUCIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL		
<i>Evidencias de Experiencia Laboral</i>	<i>Ventajas</i>	<i>Inconvenientes</i>
Desempeño de un puesto de trabajo equiparable con contrato laboral	Evidencia sólida y certificable	Requiere el acceso efectivo al puesto de trabajo
Desempeño de un puesto de trabajo equiparable con contrato de prácticas laborales	Evidencia certificable	Requiere una oferta de la organización
Desempeño de competencias equiparables en prácticas de formación	Acceso gestionado por la institución de formación Certificación de las prácticas Posibilita la relación post-prácticas con la organización	Evidencia relativa
Desempeño no remunerado de competencias o puestos de trabajo equiparables en organizaciones sin ánimo de lucro	Evidencia certificable	Requiere una inversión en tiempo previa a la inserción laboral Ausencia de remuneración
Desempeño de competencias equiparables en una ocupación por cuenta propia	Evidencia demostrable	Creación y desempeño de la propia ocupación Obtención de evidencias del nivel competencial

- Planificar cómo conseguir la experiencia laboral que necesita es una competencia que el candidato a un empleo debe desarrollar los siguientes elementos de competencia:
 - Seleccionar la modalidad o estrategia de adquisición
 - Buscar el lugar para la adquisición de experiencia laboral (institución)
 - Diseñar el sistema de recogida de evidencias del nivel competencial (portafolios)
- En el caso de que el demandante de empleo persiga el **desarrollo de su carrera profesional**, es decir, conseguir dentro de la institución un puesto de trabajo distinto al que ya ejerce, las evidencias exigibles de experiencia profesional suelen ser establecidas por la propia organización
- Los elementos de competencia a desarrollar por el trabajador en este caso son:
 - Obtención de información en la institución
 - Diseño de su plan personal de adquisición

Organice una sesión de trabajo para orientar a los destinatarios del programa a planificar la adquisición de experiencia profesional

DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE INSERCIÓN

Planificación de la adquisición de experiencia laboral-profesional

Características de la sesión de trabajo (lugar, forma de convocatoria, modalidad de trabajo individual o en grupo que se adoptará, materiales necesarios – formularios, proyecciones... - , etc.)

Estructuración de la sesión (contenido y secuencia de actuaciones del orientador-formador y de los destinatarios)

Diseñe un material específico para enseñarles a organizar su Portafolios

Planificación de la Inserción en el Empleo

- Los datos de las investigaciones sobre inserción laboral han puesto de manifiesto de forma reiterada que la búsqueda de **empleo por cuenta ajena** es más eficaz si el demandante de empleo adopta una estrategia activa frente a la relativamente pasiva de responder a las ofertas de empleo que aparecen en los medios de comunicación
- Un **estrategia activa de búsqueda de empleo** es aquella en la que el interesado
 - prepara detalladamente su candidatura en función de las organizaciones y puestos de trabajo donde quiere insertarse
 - localiza organizaciones o centros de trabajo que puedan estar interesados en su perfil de competencias (PPP)
 - oferta su PPP a los responsables de personal de dichas organizaciones
 - participa en procesos de selección de personal para obtener experiencia y poner a punto sus competencias de presentación y negociación para el acceso
 - utiliza su red de relaciones sociales para obtener información y acceder a las organizaciones
 - utiliza selectivamente la estrategia clásica de búsqueda de empleo (respuesta a ofertas de empleo)
- Una propuesta de proceso a seguir aparece en el diagrama:

Organice dos sesiones de trabajo para orientar a los destinatarios del programa a planificar el acceso al puesto de trabajo:

- **1ª Sesión: Planificación de la búsqueda de puestos de trabajo**
- **2ª Sesión: Revisión de los resultados de la búsqueda**

DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE INSERCIÓN

Planificación de la búsqueda de un puesto de trabajo

Características de la 1ª sesión de trabajo (lugar, forma de convocatoria, modalidad de trabajo individual o en grupo que se adoptará, materiales necesarios – formularios, proyecciones... - , etc.)

Estructuración de la sesión (contenido y secuencia de actuaciones del orientador-formador y de los destinatarios)

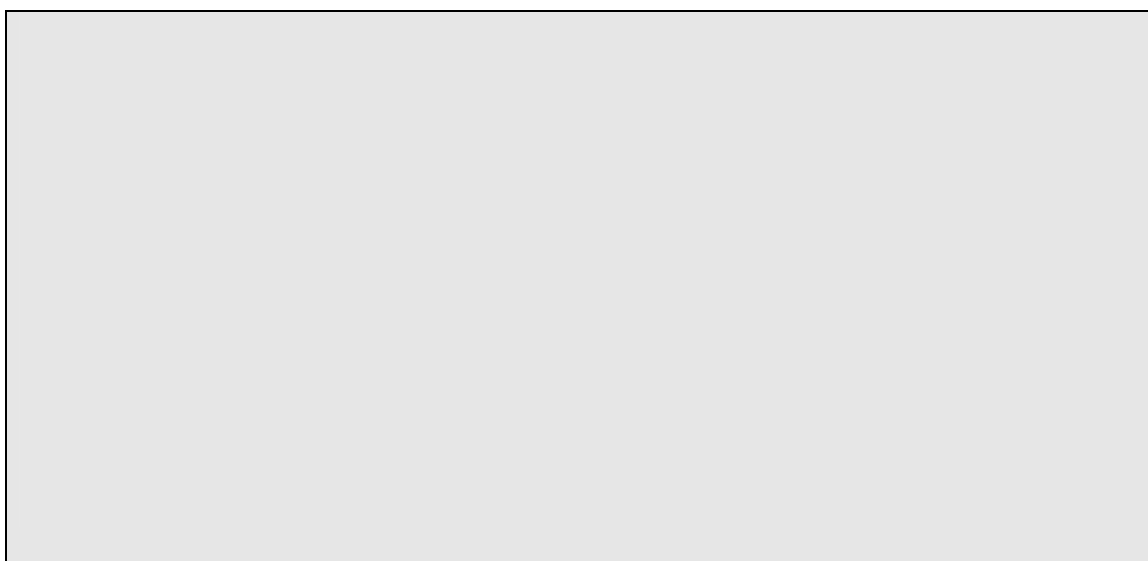
DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE INSERCIÓN

Revisión de los resultados de la búsqueda de un puesto de trabajo

Características de la 2ª sesión de trabajo (lugar, forma de convocatoria, modalidad de trabajo individual o en grupo que se adoptará, materiales necesarios – formularios, proyecciones... - , etc.)

Estructuración de la sesión (contenido y secuencia de actuaciones del orientador-formador y de los destinatarios)

Diseñe algún material específico para estas sesiones



- La ***inserción laboral por cuenta propia*** requiere necesariamente la utilización por el interesado de una estrategia activa de inserción, puesto que sus posibilidades de obtener trabajo dependen directamente de que los posibles interesados en sus competencias tengan información sobre ellas
- Este tipo de inserción laboral requiere el desarrollo de al menos dos competencias:

Competencia 1

DISEÑO DE LA OFERTA PROFESIONAL POR CUENTA PROPIA

- Supone delimitar las características de la oferta:
 - El tipo de actuaciones o servicios a prestar, ámbito geográfico en que se actuará, coste de las actuaciones, garantías, etc.
 - Infraestructuras y recursos materiales
 - Recursos financieros iniciales
 - Recursos humanos
 - Ayudas y subvenciones disponibles y a procurar
 - Horarios

Competencia 2

DISFUCIÓN DE LA OFERTA PROFESIONAL POR CUENTA PROPIA

- Requiere:
 - un plan de difusión
 - unos medios y recursos para difundir la propia oferta

Organice dos sesiones de trabajo para orientar a los destinatarios del programa a planificar el acceso al puesto de trabajo por cuenta propia:

- **1ª Sesión: Planificación de la oferta profesional por cuenta propia y difusión de la misma**
- **2ª Sesión: Revisión de los resultados de oferta profesional por cuenta propia**

DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE INSERCIÓN

Planificación de la oferta y difusión de la oferta profesional por cuenta propia

Características de la 1ª sesión de trabajo (lugar, forma de convocatoria, modalidad de trabajo individual o en grupo que se adoptará, materiales necesarios – formularios, proyecciones... - , etc.)

Estructuración de la sesión (contenido y secuencia de actuaciones del orientador-formador y de los destinatarios)

DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE INSERCIÓN

Revisión de los resultados de la oferta profesional por cuenta propia

Características de la 2ª sesión de trabajo (lugar, forma de convocatoria, modalidad de trabajo individual o en grupo que se adoptará, materiales necesarios – formularios, proyecciones... - , etc.)

Estructuración de la sesión (contenido y secuencia de actuaciones del orientador-formador y de los destinatarios)

Diseñe algún material específico para estas sesiones

