



Catálogo de Especialidades Formativas

PROGRAMA FORMATIVO

ACOMPañAMIENTO PERSONALIZADO PARA EL EMPLEO

Noviembre 2023



IDENTIFICACIÓN DE LA ESPECIALIDAD Y PARÁMETROS DEL CONTEXTO FORMATIVO

Denominación de la especialidad:	ACOMPANAMIENTO PERSONALIZADO PARA EL EMPLEO
Código:	CTRO0005
Nivel de cualificación profesional:	4
Especialidad de carácter intersectorial:	Orientación

Objetivo general

Comprender el marco de referencia del acompañamiento personalizado como apoyo activo al empleo en los servicios de orientación y las acciones que conlleva, así como aplicar sus aspectos clave y utilizar métodos, técnicas y herramientas para un acompañamiento personalizado eficaz, que mejore la empleabilidad de las personas usuarias y facilite sus transiciones laborales, considerando los distintos agentes y redes que intervienen en estos procesos.

Relación de módulos de formación

Módulo 1	MARCO DE REFERENCIA EN EL PROCESO DE ACOMPANAMIENTO PERSONALIZADO PARA EL EMPLEO	3 horas
Módulo 2	ACCIONES DE ACOMPANAMIENTO DURANTE LAS TRANSICIONES LABORALES	15 horas
Módulo 3	METODOLOGÍAS, TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS DE ACOMPANAMIENTO PERSONALIZADO EFICAZ PARA EL EMPLEO	10 horas
Módulo 4	SERVICIOS Y AGENTES QUE INTERVIENEN EN LOS PROCESOS DE ACOMPANAMIENTO EN LAS TRANSICIONES LABORALES	2 horas

Modalidades de impartición

Presencial

Duración de la formación

Duración total 30 horas

Requisitos de acceso del alumnado

Acreditaciones / titulaciones	Cumplir como mínimo alguno de los siguientes requisitos: -Título de Grado o equivalente -Título de Postgrado (Máster) o equivalente
Experiencia profesional	Se requiere al menos 1 año de experiencia profesional en los ámbitos relacionados con los recursos humanos, ciencias sociales o servicios sociales, cuando las acreditaciones/titulaciones presentadas, en el apartado anterior, no estén relacionadas con dichos ámbitos.

Prescripciones de formadores y tutores

Acreditación requerida	<p>Cumplir como mínimo alguno de los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o el Título de Grado correspondiente u otros títulos equivalentes. • Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o el Título de Grado correspondiente u otros títulos equivalentes.
Experiencia profesional mínima requerida	<p>Se requiere al menos 2 años de experiencia profesional en los ámbitos relacionados con los recursos humanos, ciencias sociales o servicios sociales, cuando las acreditaciones presentadas, en el apartado anterior, no estén relacionadas con dichos ámbitos.</p>
Competencia docente	<ul style="list-style-type: none"> • Certificado de profesionalidad de Docencia de la Formación Profesional para el Empleo o equivalente, o tener formación en metodología didáctica para adultos (mínimo 100 horas). • Acreditar una experiencia docente de al menos 300 horas en modalidad presencial. • Titulaciones universitarias de Psicología/ Pedagogía/ o Psicopedagogía, Máster Universitario de Formación de Formadores u otras acreditaciones oficiales equivalentes.

Requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamientos

Espacios formativos	Superficie m² para 15 participantes	Incremento Superficie/ participante (Máximo 30 participantes)
Aula de gestión	45.0 m ²	2.4 m ² / participante

Espacio formativo	Equipamiento
Aula de gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Mesa y silla para el formador - Mesas y sillas para el alumnado - Material de aula - Pizarra - PC instalado en red con posibilidad de impresión de documentos, cañón con proyección e Internet para el formador - PCs instalados en red e Internet con posibilidad de impresión para los participantes - Software específico para el aprendizaje de cada acción formativa.

La superficie de los espacios e instalaciones estarán en función de su tipología y del número de participantes. Tendrán como mínimo los metros cuadrados que se indican para 15 participantes y el equipamiento suficiente para los mismos.

En el caso de que aumente el número de participantes, hasta un máximo de 30, la superficie de las aulas se incrementará proporcionalmente (según se indica en la tabla en lo relativo a m²/participante) y el equipamiento estará en consonancia con dicho aumento.

No debe interpretarse que los diversos espacios formativos identificados deban diferenciarse necesariamente mediante cerramientos.

Las instalaciones y equipamientos deberán cumplir con la normativa industrial e higiénico-sanitaria correspondiente y responderán a medidas de accesibilidad y seguridad de los participantes.

En el caso de que la formación se dirija a personas con discapacidad se realizarán las adaptaciones y los ajustes razonables para asegurar su participación en condiciones de igualdad.

Aula virtual

Características

- La impartición de la formación mediante aula virtual se ha de estructurar y organizar de forma que se garantice en todo momento que exista conectividad sincronizada entre las personas formadoras y el alumnado participante así como bidireccionalidad en las comunicaciones.
- Se deberá contar con un registro de conexiones generado por la aplicación del aula virtual en que se identifique, para cada acción formativa desarrollada a través de este medio, las personas participantes en el aula, así como sus fechas y tiempos de conexión.

Requisitos oficiales de las entidades o centros de formación

Estar inscrito en el Registro de entidades de formación (Servicios Públicos de Empleo).

DESARROLLO MODULAR

OBJETIVO

Comprender el marco relativo al apoyo activo para el empleo, en el que se incluye el proceso de acompañamiento personalizado, teniendo en cuenta el contexto socioeconómico, los cambios que se están produciendo y su impacto en el mundo del trabajo, para anticipar, adaptar y reformular las estrategias de orientación laboral, así como los principales instrumentos o normativas de referencia y las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

DURACIÓN:

3 horas

RESULTADOS DE APRENDIZAJE**Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas**

- **Interpretación del contexto socioeconómico actual, su evolución e impacto en el ámbito laboral.**

Aproximación a la triple transición digital-verde-demográfica. Proyecciones, objetivos e impacto en el mercado laboral.

Cambios socioeconómicos y retos a los que se enfrentan los entornos laborales en los próximos años. Instrumentos y recursos.

Nuevas formas de trabajo (modelos híbridos de trabajo, economía gig, plataformas de gestión del talento, entre otros.)

- **Conocimiento de la Agenda 2030 y su implementación como política de Estado**

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) e interconexión entre los mismos.

- **Conocimiento del Pilar Europeo de Derechos Sociales considerando el contexto actual:**

Objetivos, principios y derechos esenciales relacionados con la igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo.

Derecho al apoyo activo para el empleo, retos e iniciativas más relevantes al respecto.

- **Identificación de los principales aspectos de la Estrategia Española de Apoyo activo al Empleo vigente:**

Objetivos estratégicos y enfoque centrado en las personas y en las empresas.

Objetivos específicos y medidas relacionadas con el acompañamiento personalizado a demandantes de empleo y garantía de servicios de empleo a las personas.

- **Caracterización del nuevo enfoque de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo respecto a las personas usuarias de los servicios públicos de empleo.**

Concepción de las políticas activas de empleo y sus sinergias con las políticas de protección frente al desempleo.

colaboradoras.

Habilidades de gestión, personales y sociales

- Sensibilización sobre la importancia de tener una perspectiva global e integral que enmarque el trabajo de acompañamiento personalizado durante las transiciones laborales.
- Habilidades para la interpretación de indicadores e instrumentos de evaluación del impacto socioeconómico sobre las actividades de orientación.
- Asimilación de principios clave para desarrollar actitudes que faciliten la igualdad, la no discriminación, la perspectiva de género y la atención a la diversidad de los diferentes colectivos de atención prioritaria.

MÓDULO DE FORMACIÓN 2: ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO DURANTE LAS TRANSICIONES LABORALES

OBJETIVO

Comprender y aplicar los aspectos fundamentales de la orientación para el empleo y el proceso de acompañamiento personalizado como parte integrante de los servicios de orientación, considerando las competencias que precisan los profesionales que la realizan.

DURACIÓN:

15 horas

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas

- **Fundamentos y aplicación de aspectos clave de la orientación para el empleo.**

-
Conceptualización de la orientación: necesidades, tendencias actuales y objetivos.

-
Objetivo profesional y competencias para mejorar la empleabilidad. Motivación laboral. Recursos personales para la búsqueda de empleo y procesos de selección.

-
Gestión de la información relevante. Sistemas y fuentes. Búsqueda, selección, tratamiento y transmisión de la misma. Supuestos prácticos.

-
Trabajo individual y grupal con las personas usuarias. Configuración, tipología y dinámica de grupos.

-
Planificación y organización de la orientación. Equipos y reunión de trabajo eficaces.

- **Identificación de servicios de orientación para el empleo que sirven de marco para el acompañamiento personalizado desde una perspectiva integral.**

-
Evaluación de los logros del plan o itinerario personalizado enfocados a la mejora de la empleabilidad

• **Determinación de las acciones que conlleva el proceso de acompañamiento durante las transiciones laborales.**

-
Tutorización y seguimiento individual y personalizado de las actuaciones de la persona al ejecutar su itinerario.

-
Información y asesoramiento personalizado sobre aspectos relevantes para la inserción laboral.

-
Revisión y actualización del itinerario cuando sea necesario.

-
Derivación, en su caso, a otros servicios para una atención integral.

-
Acompañamiento en el desarrollo de competencias técnicas.

-
Apoyo al proceso de adaptación al puesto de trabajo.

-
Trazabilidad del acompañamiento y evaluación de su calidad. Registro sistemático de los datos para extracción de aprendizajes y mejora de los sistemas de orientación.

• **Coordinación con los servicios sociales u otros servicios, agentes y empresas para garantizar una atención integral y apoyo individual.**

-
Necesidades específicas de colectivos vulnerables de atención prioritaria. Discapacidad y otras características especiales. Apoyos específicos en la formación, la orientación y el empleo.

-
Adaptación a la realidad socio-laboral de cada territorio. Conocimiento del entorno; importancia de la interlocución con las empresas del entorno teniendo en cuenta sus necesidades.

-
Importancia del trabajo en red con los agentes implicados; necesidad de

Habilidades de gestión, personales y sociales

- Planificación y organización para realizar las distintas acciones implicadas en el acompañamiento personalizado.

- Compromiso en la ejecución del itinerario con la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Actitud colaborativa con los servicios sociales, u otros servicios para prestar una atención integral y de calidad desde un enfoque multidisciplinar.

- Desarrollo de actitudes positivas sin sesgos ni estereotipos de cualquier índole en la atención a las personas usuarias.

- Interiorización de las competencias que han de tener los profesionales que realizan el acompañamiento personalizado y valores éticos.

- Iniciativa para mantenerse actualizado en el uso de herramientas digitales que faciliten el desarrollo del acompañamiento.

OBJETIVO

Utilizar las metodologías, técnicas y herramientas adecuadas para que el proceso de acompañamiento personalizado, en las transiciones laborales, se realice de manera eficaz.

DURACIÓN:

10 horas

RESULTADOS DE APRENDIZAJE**Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas**

- **Aplicación de fundamentos metodológicos en el acompañamiento para el empleo.**

Atención individualizada y centrada en la persona.

Enfoque de gestión por competencias (taxonomía ESCO) para la búsqueda de oportunidades de empleo y de formación. Competencias técnicas y competencias transversales. Competencias blandas (Soft skill).

Aprendizaje a lo largo de la vida como parte del plan de acción individual. Análisis de procesos de reinversión y desarrollo y acreditación de nuevas competencias.

- Desarrollo de acciones formativas para la correcta tutorización de la persona incorporada a un nuevo puesto.

- Desarrollo de caminos de reconexión formativa. Potencial del e-learning

- Intervención desde procesos de formación práctica en entornos reales. Learning by doing

- Acreditación de competencias y microcredenciales.

Interacciones con empresas y entidades de acogida: sensibilización, asesoramiento, apoyo en la intervención, evaluación de competencias, exploración de programas de mentoring, entre otros.

- **Manejo de técnicas y herramientas en el proceso de acompañamiento personalizado, incluidas las simulaciones prácticas con diferentes métodos como la gamificación y los derivados de la inteligencia artificial.**

Tutorización y asesoramiento presencial y mediante canales no presenciales.

Desarrollo de entrevistas individuales y sesiones grupales con diferentes fines (informativos, formativos, asesoramiento, ayuda mutua, entre otros), atendiendo a la diversidad de los distintos colectivos.

Información y asesoramiento sobre:

- Elaboración del currículum y documentación relevante, a través de distintos soportes.

- Manejo de medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda activa de empleo potenciando la marca personal (Portal Único de Empleo y otras plataformas y redes).

-
Análisis de la situación y resolución de problemas para el logro de los objetivos profesionales:

- Fases, evaluación de riesgos y estrategias para la resolución de problemas. Modelos de toma de decisiones.
- Aplicación de distintas metodologías (Grow, Smart, DAFO, entre otras).

Habilidades de gestión, personales y sociales

- Desarrollo de habilidades como: capacidad de análisis, flexibilidad, adaptación a los distintos colectivos, empatía, asertividad, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas, toma de decisiones y aprendizaje permanente, entre otras.
- Desarrollo de competencias digitales para la actividad de orientación laboral.
- Actuación dirigida a aumentar la motivación de las personas usuarias en el establecimiento de objetivos, organización y toma de decisiones con relación a la mejora o cambio profesional.
- Adaptación a las distintas personas usuarias, colectivos y contextos implicados en el proceso de acompañamiento.
- Fomento de una gestión emocional eficaz para afrontar las distintas situaciones laborales y etapas vitales en la carrera profesional de las personas usuarias.

MÓDULO DE FORMACIÓN 4: SERVICIOS Y AGENTES QUE INTERVIENEN EN LOS PROCESOS DE ACOMPAÑAMIENTO EN LAS TRANSICIONES LABORALES

OBJETIVO

Conocer los principales servicios y agentes que participan en los procesos de acompañamiento para el empleo y aplicar estrategias de coordinación efectiva en redes para prestar una atención integral y de calidad.

DURACIÓN:

2 horas

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conocimientos / Capacidades cognitivas y prácticas

- **Caracterización de la diversidad de servicios y agentes, públicos y privados, que participan en el proceso de acompañamiento personalizado para el empleo, con especial atención a los que intervienen en el ámbito geográfico de actuación.**

Servicios Públicos de Empleo y sus entidades colaboradoras. -

Agencias de colocación y empresas con servicios de inserción, recolocación u outplacement. -

Organizaciones sin ánimo de lucro y del tercer sector. -

- Cámaras de Comercio.
- Agentes virtuales (ofertas de empleo deslocalizadas o en formato híbrido)
- Agentes internacionales que ofrecen oportunidades de empleo.
- Otros servicios, entidades u organización que realicen estas funciones.
- **Utilización de estrategias y mecanismos que faciliten la colaboración y el trabajo coordinado en redes para realizar un acompañamiento personalizado, integral y eficaz.**
- Necesidades de colaboración. Herramientas y entornos de trabajo colaborativo.

Habilidades de gestión, personales y sociales

- Buena disposición para colaborar con otros servicios y agentes relacionados con el acompañamiento en las transiciones laborales.
- Refuerzo de las habilidades de comunicación y organización que faciliten una interacción eficiente tanto con la persona usuaria como con los distintos agentes implicados.
- Resolución de situaciones que requieran una intervención multidisciplinar y de calidad

ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

Los resultados de aprendizaje pretenden la adquisición y ejercitación integral de diferentes conocimientos/ capacidades cognitivas y prácticas, así como habilidades de gestión, personales y sociales, que forman parte de las competencias profesionales necesarias para ejercer el acompañamiento de personas durante el proceso de acceso al empleo o de mejora de su trayectoria profesional.

Por ello, la formación se desarrollará de forma eminentemente práctica, combinando la reflexión teórica y su aplicación a través de una metodología que permita asociar, en cada ámbito competencial, los aspectos teóricos y las actividades prácticas, con ejemplos y casos reales, referidos a situaciones y problemas relacionados con el acompañamiento durante la búsqueda de empleo o en el desarrollo de la promoción y mejora profesional

Se combinará el trabajo autónomo y colaborativo y se promoverá en todo momento tanto el trabajo individual, como la comunicación y la colaboración con otras personas participantes (actividades individuales, en parejas y en pequeños grupos) en la resolución de tareas, ejercicios, ejemplos, etc.

Se fomentará la participación del alumnado y se promoverá el intercambio de buenas prácticas entre las personas participantes.

Se organizará la formación en torno a una tarea final: el desarrollo del acompañamiento de personas durante sus transiciones laborales.

Con respecto al módulo de formación 2 se realizan las siguientes precisiones, para que, al impartir la formación, las personas docentes puedan tenerlas en cuenta:

Módulo 2 – Acciones de acompañamiento durante las transiciones laborales, cuya duración es de 15 horas, pueden impartirse 5 horas en aula presencial convencional con presencia física de la totalidad de participantes en este

espacio para los apartados de *“Competencias y recursos de orientación que precisan los profesionales para realizar un acompañamiento eficaz”, “Interiorización de las competencias que han de tener los profesionales que realizan el acompañamiento personalizado y valores éticos” e “Iniciativa para mantenerse actualizado en el uso de herramientas digitales que faciliten el desarrollo del acompañamiento”,* que se han de desarrollar de manera eminentemente práctica, mientras que el resto de los resultados de aprendizaje por las restantes 10 horas pueden impartirse además mediante el recurso de aula virtual, sin afectar a la calidad de la formación.

EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE EN LA ACCIÓN FORMATIVA

La evaluación tendrá un carácter teórico-práctico y se realizará de forma sistemática y continua, durante el desarrollo de cada módulo y al final del curso.

Puede incluir una evaluación inicial de carácter diagnóstico para detectar el nivel de partida del alumnado.

La evaluación se llevará a cabo mediante los métodos e instrumentos más adecuados para comprobar los distintos resultados de aprendizaje, y que garanticen la fiabilidad y validez de la misma.

Cada instrumento de evaluación se acompañará de su correspondiente sistema de corrección y puntuación en el que se explicita, de forma clara e inequívoca, los criterios de medida para evaluar los resultados alcanzados por los participantes.

La puntuación final alcanzada se expresará en términos de Apto/ No Apto.