
Acompañamiento personalizado para el **empleo**



empleo, emprendizaje, futuro

Curso acreditado en Catálogo de Especialidades Formativas SEPE



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

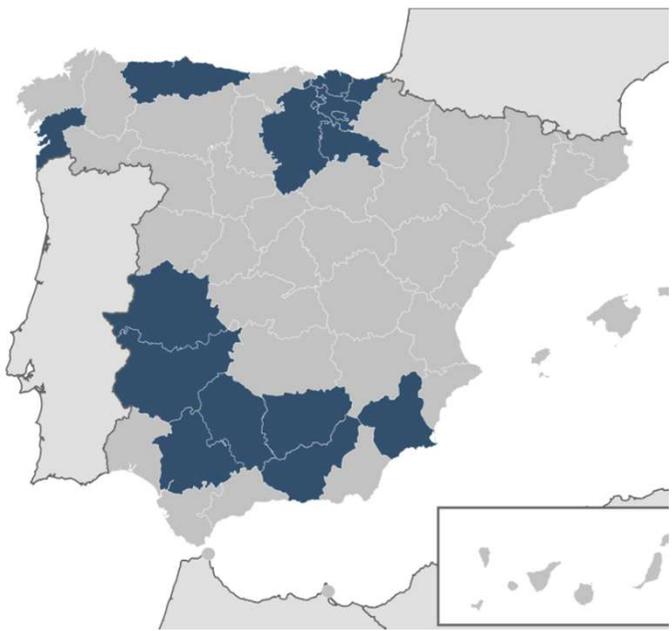
Orígenes de este curso

Ley de Empleo 03/2023 de 28 de Febrero.

Revisión del perfil competencial de la profesión de la orientación laboral.

Acreditación Catálogo Especialidades Formativas del SEPE

Acompañamiento personalizado para el empleo



Entidad organizadora



Centros colaboradores



ORIENTACIÓN LABORAL: *el antes y el después*

¿Cómo ha cambiado la orientación profesional?

- Retos antiguos y retos actuales.
- Evolución de los perfiles de las personas usuarias.
- Entorno socioeconómico y laboral. Necesidades de las empresas.
- Competencias requeridas a las y los orientadores profesionales.

Observamos a nivel de entorno

- Reto de la triple transición ecológica, digital y demográfica: impacto en los entornos laborales tal y como los conocíamos.
- El entorno cambia a mayor velocidad que en el pasado.
- Aumento de los requerimientos competenciales para las personas: upskilling y reskilling.
- Compromiso de las empresas con el entorno: ODS.

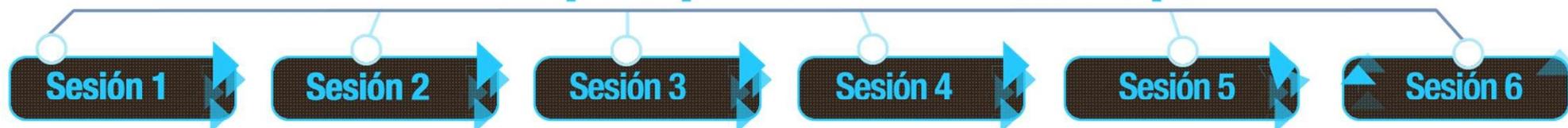
Observamos a nivel de usuarios/as

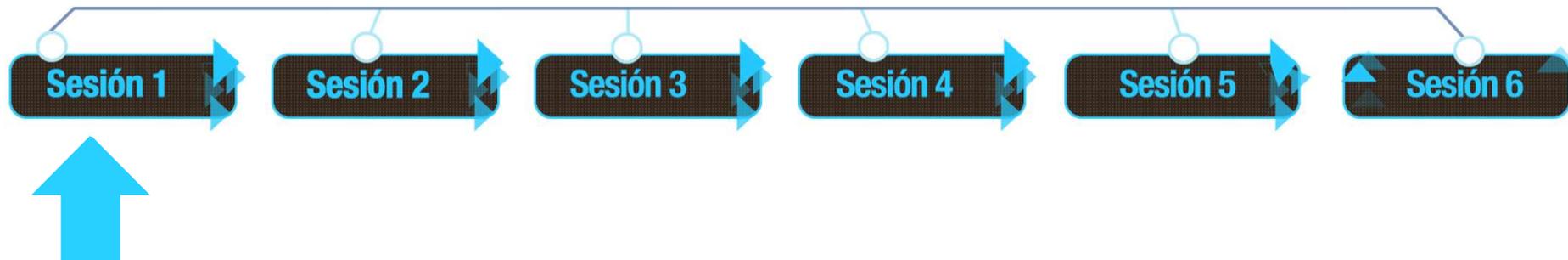
- Aumento de las transiciones laborales.
- Diversidad de situaciones necesitan respuestas individualizadas.
- Interseccionalidad, diversas vulnerabilidades que dificultan la entrada.
- Desarrollo de la autonomía y el empoderamiento de las personas.
- Atención integral de la persona usuaria.

Observamos a nivel orientación

- Frente a la ocupabilidad desarrollo del concepto de empleabilidad.
- Irrupción de la IA y otros desarrollos tecnológicos en los procesos de orientación y reclutamiento.
- Necesidad de mejorar la coordinación con otras entidades, empresas y administraciones.
- Orientación a lo largo de la vida.
- Co-creación con la persona usuaria.
- Aumento de los requerimientos competenciales.

▸ Formación para profesionales del empleo





Sesión 1

Evolución de los entornos sociolaborales: estrategias de observación y anticipación.

SESIÓN 1 - Evolución de los entornos sociolaborales: estrategias de observación y anticipación

- 1. Contexto laboral en el que nace la Ley de empleo.
- 2. Fundamentos y aplicación de aspectos clave de la orientación para el empleo.
- 3. La nueva Ley de Empleo 3/2023, de 28 de febrero.
- 4. Marco global de referencia en torno al acompañamiento para el empleo.

1. Contexto sociolaboral en el que nace la Ley de Empleo.

“Partimos de la constatación de que hoy no existe un entorno conceptual, ni probablemente legal que defina la función, ni una titulación de grado que incorpore todos los marcos conceptuales, métodos, conocimientos y competencias para desarrollar esta función, aunque nos consta que ya se están poniendo en marcha las primeras medidas para su puesta en marcha. En la práctica a la misma se accede desde entornos formativos, perfiles profesionales y titulaciones diversas”.

Fundación Ergon

1. Contexto sociolaboral en el que nace la Ley de Empleo.

Cuando hablamos de los **Fundamentos de la Orientación**, hablamos de una base de valores y modos de hacer a la hora de atender, desplegar y evaluar un proceso de acompañamiento a una persona buscadora de empleo.

1. Contexto sociolaboral en el que nace la Ley de Empleo.

Estos fundamentos no se originan “en el vacío” sino que responden a una realidad sociolaboral en la que viven y operan personas y empresas.

1. Contexto sociolaboral en el que nace la Ley de Empleo.

¿Cuáles son las características de la realidad sociolaboral actual que justifica la existencia de estos fundamentos?

1. Contexto sociolaboral en el que nace la Ley de Empleo.

- 1.1. Transiciones laborales
- 1.2. El paradigma del sistema educativo
- 1.3. Empleabilidad versus ocupabilidad
- 1.4. Identidad laboral y salud mental
- 1.5. Las exclusiones del mercado laboral
- 1.6. Cambios respecto al compromiso

1. Contexto sociolaboral en el que nace la Ley de Empleo.

Transiciones laborales. ¿Cuáles conocemos? ¿qué retos implica cada una de ellas?

1. Contexto sociolaboral en el que nace la Ley de Empleo.

El paradigma del sistema educativo

1. Contexto sociolaboral en el que nace la Ley de Empleo.

Empleabilidad versus Ocupabilidad

1. Contexto sociolaboral en el que nace la Ley de Empleo.

Identidad laboral y salud mental

1. Contexto sociolaboral en el que nace la Ley de Empleo.

Las exclusiones del mercado laboral ¿Cuáles creemos que son los colectivos de atención prioritaria?

1. Contexto sociolaboral en el que nace la Ley de Empleo.

Cambios respecto al compromiso de las personas trabajadoras con las empresas

MASLOW'S HIERARCHY OF NEEDS APPLIED TO EMPLOYEE ENGAGEMENT



TAXONOMÍA DE GENERACIONES

NOMBRE DE LA GENERACIÓN	MARCO TEMPORAL EN ESPAÑA	POBLACIÓN DE LAS GENERACIONES *	CIRCUNSTANCIA HISTÓRICA	RASGO CARACTERÍSTICO
Generación Z	1994 - 2010	7.800.000	Expansión masiva de internet	 Irreverencia
Generación Y millennials	1981 - 1993	7.200.000	Inicio de la digilitación	 Frustración
Generación X	1969 - 1980	9.300.000	Crisis del 73 y transición española	 Obsesión por el éxito
Baby Boom	1949 - 1968	12.200.000	Paz y explosión demográfica	 Ambición
Silent Generation Los niños de la posguerra	1930 - 1948	6.300.000	Conflictos bélicos	 Austeridad

LA VANGUARDIA

* Datos correspondientes a la población residente en España. Fuente: INE, 2015.

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

Teniendo en cuenta todo lo anterior ¿Cuáles consideráis que deberían ser los **fundamentos de la orientación**?

- ✓ Acceso universal/Inclusión e Igualdad de oportunidades/ Acceso en condiciones de igualdad/.
- ✓ Personalizado/Atención individualizada / Diagnóstico personalizado.
- ✓ Intervención colaborativa VS Intervención guiada... Co-creación con la persona acompañada/Desarrollo de la autonomía del/la usuario/a/Empoderar y poner en el centro del proceso a la persona usuaria/ Autonomía y empoderamiento/ Contraste y acompañamiento en la toma de decisiones/Enfoque en la toma de decisiones/colaboración y coordinación. Imparcialidad.
- ✓ Proceso sujeto a los principios de calidad/Transparencia y evaluación del proceso/transparencia en el sistema y enfoque del proceso de orientación/ Evaluación y seguimiento.
- ✓ Visión de largo plazo. Las transiciones laborales.
- ✓ Identidad y salud mental.
- ✓ Conexión con empresa y tutor.

3. La nueva Ley de Empleo 3/2023, de 28 de febrero y Real Decreto Real Decreto 438/2024, de 30 de abril.

¿Qué nos aporta este marco garantista?

3. La nueva Ley de Empleo 3/2023, de 28 de febrero

- Enmarcada en el Pilar Europeo de los Derechos Sociales y en la Agenda 2030.
- **Desarrolla el concepto de empleabilidad**, competencias básicas necesarias, y el mantenimiento y mejora de las mismas.
- Pone a las personas en el centro, no dejar a nadie atrás (igualdad y no discriminación, **colectivos de atención prioritaria**).
- Introduce la competencia de la persona orientadora para **interpretar y adelantar los entornos laborales**.
- Supera una visión de la orientación para las personas desempleadas y apuesta por la **orientación a lo largo de la vida**.

3. La nueva Ley de Empleo 3/2023, de 28 de febrero

- Establece el desarrollo de **un diagnóstico individual** y posterior **itinerario personalizado** para el empleo **como un derecho** a garantizar para las personas en desempleo.
- Introduce el concepto de "**acuerdo de actividad**", como la plasmación de la conformidad documentada, de los derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo.
- Destaca la importancia que, como profesionales de la orientación, desempeñemos un **rol de intercomunicación con el tejido productivo** para el desarrollo de servicios de intermediación, colocación, promoción de la formación en el puesto de trabajo y asesoramiento a empresas.
- Refuerza la importancia de la **colaboración público- privada**.

4. Marco global de referencia en torno al acompañamiento para el empleo



¿Qué es la Agenda 2030?

4. Marco global de referencia en torno al acompañamiento para el empleo

OIT, EL FUTURO DEL TRABAJO

4. Marco global de referencia en torno al acompañamiento para el empleo

¿Qué sabemos de **la triple transición: digital, verde y demográfica**?
¿Cómo va a afectar en nuestro entorno inmediato, en concreto en el mercado laboral? ¿Cómo integramos este conocimiento cómo orientadores/as?

4. Marco global de referencia en torno al acompañamiento para el empleo

La "triple transición" se refiere a un conjunto de cambios fundamentales y simultáneos que están teniendo lugar en la sociedad y la economía en todo el mundo.

Estas transiciones están relacionadas con tres áreas principales: la transición ecológica, la transición digital y la transición demográfica.

TRANSICIÓN MEDIOAMBIENTAL



TRANSICIÓN DIGITAL



4. Marco global de referencia en torno al acompañamiento para el empleo

TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

Acompañamiento personalizado
para el **empleo**



empleo, emprendizaje, futuro



4. Marco global de referencia en torno al acompañamiento para el empleo

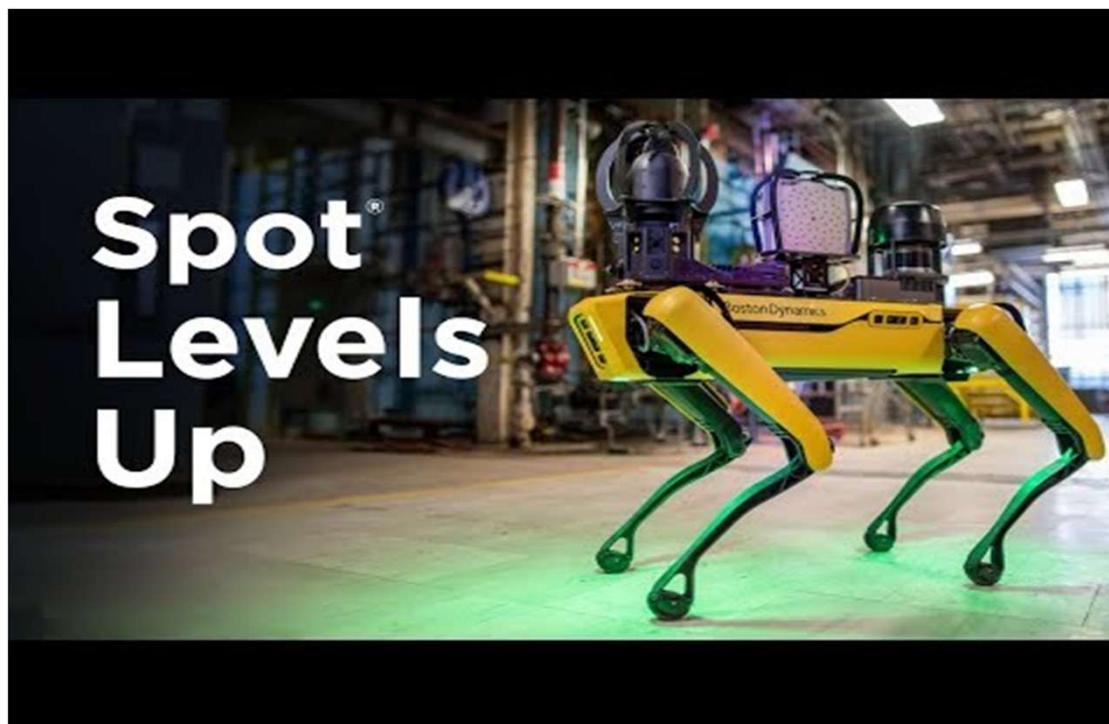
Educar para profesiones que aún no existen pero ¿cómo orientar?

Prepararnos como orientadores/as con **buenas herramientas y sistemáticas de trabajo**, para mantenernos al día de los cambios del entorno y tener agilidad en la aplicación de los nuevos conocimientos

4. Marco global de referencia en torno al acompañamiento para el empleo

¿Qué **herramientas** permiten explorar el entorno?

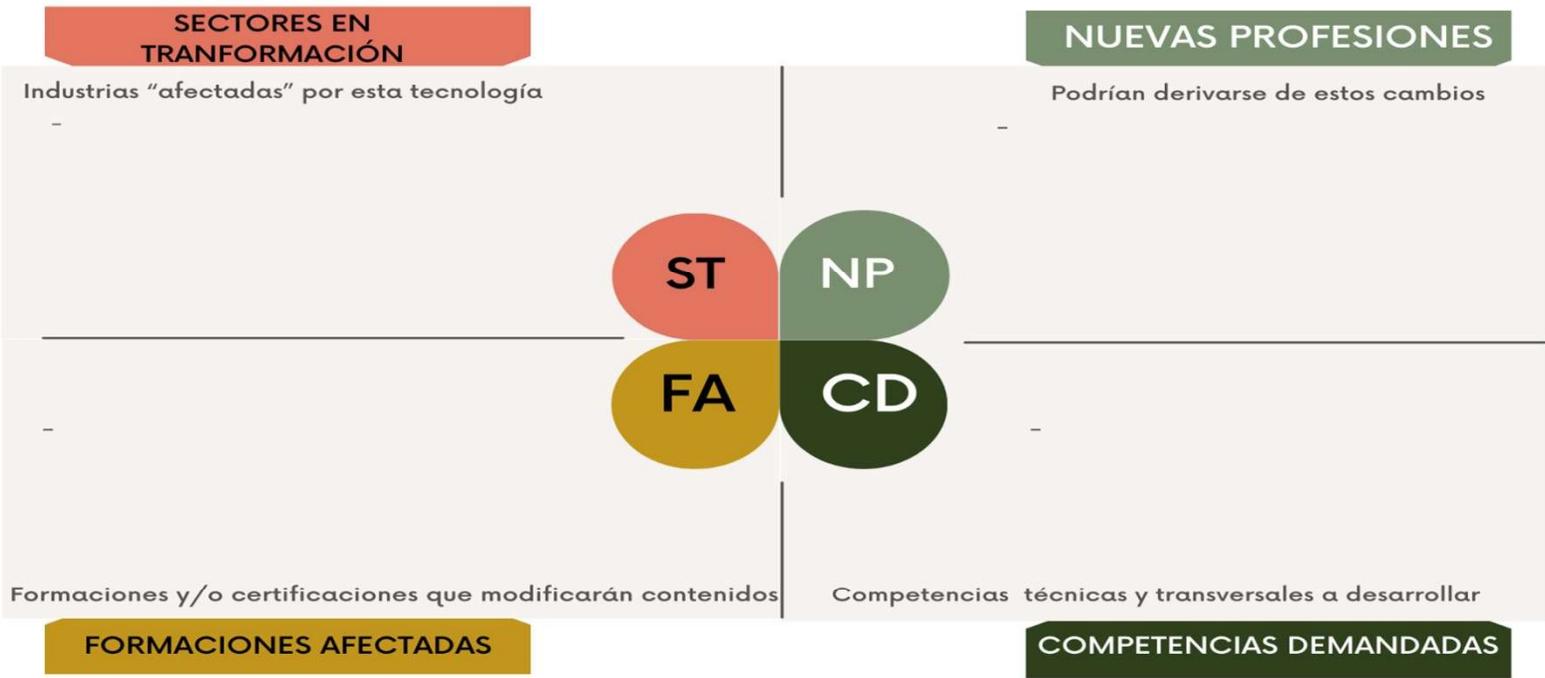
4. Marco global de referencia en torno al acompañamiento para el empleo



Observación del entorno y extracción de información para la caracterización del entorno laboral actual.

[El caso de Boston Dynamics](#)

FUTURIBLES



FUTURIBLES

SECTORES EN TRANSFORMACIÓN

Industrias "afectadas" por esta tecnología

- Logística/ Almacén
- Distribución
- Construcción
- Atención sociosanitaria de personas
- Limpieza y cuidado de la naturaleza
- Sector primario
- Producción de bienes

- Ciclos formativos de almacén
- Ciclo formativo de construcción
- Ciclo formativo de electricidad
- Grado en Relaciones Laborales
- Grado en Psicología

Formaciones y/o certificaciones que modificarán contenidos

FORMACIONES AFECTADAS

NUEVAS PROFESIONES

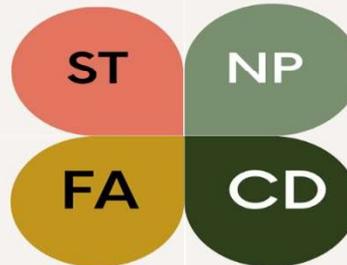
Podrían derivarse de estos cambios

- Mantenimiento técnico de los robots
- Hackeadores/as de robots
- Recursos humanos-robóticos
- Ojeadores/as de tecnología
- Profesores/as de robots
- Terapeuta especialista en automatonofobia

- Capacidad de aprendizaje tecnológico
- Creatividad y capacidad de innovación

Competencias técnicas y transversales a desarrollar

COMPETENCIAS DEMANDADAS



Acompañamiento personalizado para el **empleo**



empleo, emprendizaje, futuro

Curso acreditado en Catálogo de Especialidades Formativas SEPE



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



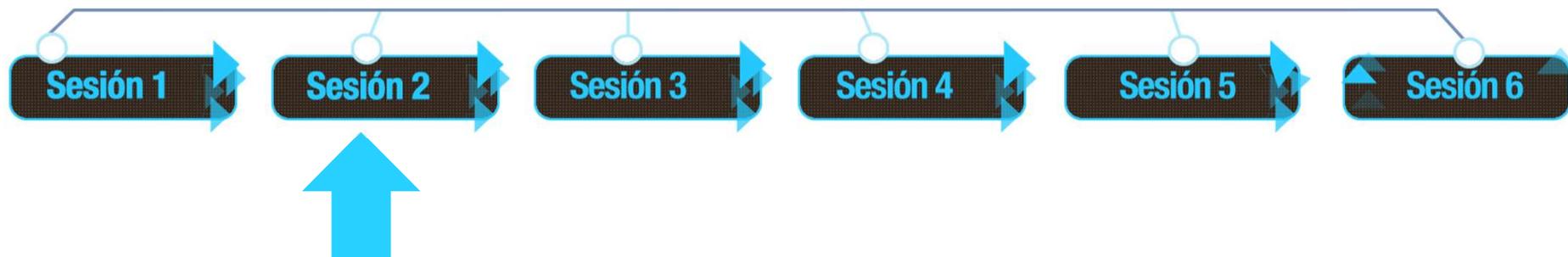
GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE



Sesión 2

Conexiones que importan: explorando la diversidad en el mercado laboral.

SESIÓN 2- Colectivos de atención prioritaria y situaciones de interseccionalidad en el mercado laboral

PARTE 1

Atención a colectivos de atención prioritaria y gestión de la diversidad.

PARTE 2

Aplicación de los fundamentos metodológicos en el proceso de acompañamiento.

PARTE 1:

Colectivos de atención prioritaria y gestión de la diversidad.

Algunas claves de la nueva ley de empleo

- El acompañamiento no sólo en desempleo sino a lo largo de toda la vida profesional.
- El derecho de personas en desempleo a tener un itinerario personalizado.
- Empleabilidad, competencias básicas necesarias, y mantenimiento y mejora de la misma.
- Especial atención a situaciones de vulnerabilidad y a no dejar a nadie atrás.
- La necesidad de trabajar mano a mano con el tejido empresarial para la generación de oportunidades de empleo.
- El trabajo de la persona orientadora para interpretar y adelantar los entornos laborales.

Fundamentos metodológicos en la orientación

Tomar conciencia de la personalización:

- Los fundamentos metodológicos son comunes en todos los procesos de acompañamiento.
- La aplicación no debe ser una fórmula general.
- La personalización del plan de acción es clave:
 - Situación personal
 - Contexto
 - Perfil profesional

¿Qué sucede cuando se aplican como una fórmula general a todas las personas y contextos?

- Uso de metodologías o técnicas sin adaptación.
- Servicios no ajustados a las necesidades específicas del perfil objetivo.
- Falta de consideración de los/as usuarios/as en el diseño.

CLAVE: personalizar las soluciones para maximizar el rendimiento y éxito.

Colectivos de atención prioritaria

- Personas en desempleo de **larga duración**.
- Personas con **discapacidad**.
- Personas con **capacidad intelectual** limitada.
- Personas con trastornos de espectro **autista**.
- Personas **LGTBI**, en particular trans.
- Personas **mayores de 45** años.
- Personas **migrantes**.
- **Jóvenes**, especialmente con baja cualificación.
- Personas solicitantes o beneficiarias de **protección internacional**.
- Personas **víctimas de trata**.
- Mujeres con **baja cualificación**.
- Mujeres víctimas de **violencia de género**.
- Descendientes de 1º grado de mujeres víctimas de violencia de género.
- Personas en situación de **exclusión social**.
- Personas gitanas o pertenecientes a otros grupos **étnicos o religiosos**.
- Personas trabajadoras en **sectores en reestructuración**.
- Personas afectadas por drogodependencias u otras **adicciones**.
- Personas víctimas de **terrorismo**.
- Personas cuya **tutela** haya sido asumida por AAPP.
- Personas con **menores de 16 años o mayores dependientes a cargo**.

Colectivos vs transiciones laborales

- Ingreso al mercado laboral
- Cambio de carrera
- Promoción y avance en la carrera
- Transición de empleado/a a emprendimiento
- Jubilación
- Reingreso al mercado laboral
- Cambio de empresa
- Desempleo y búsqueda de empleo
- Trabajo a tiempo parcial o trabajo autónomo
- Movilidad geográfica
- Formación y desarrollo profesional

La visión por colectivos: limitaciones y riesgos

Gestión estandarizada de servicios de empleo

- Personas diluidas en el grupo
- Acciones no ajustadas a necesidades específicas

Evaluación inadecuada

- Ineficacia en acciones y programas para colectivos específicos
- Errores en la interpretación de éxitos y fracasos

Entendiendo la heterogeneidad

Análisis de la Interseccionalidad

[Escuchemos a Kimberlé Crenshaw](#)

Impacto del diagnóstico en la vida de la persona

"Quién es"

"Qué necesita"

"Cómo le ven terceras personas"

"Qué lugar ocupa en el mundo"

Somos todo lo que nos atraviesa

Seguramente has escuchado el término "interseccionalidad" pero, ¿sabemos qué es?

Se trata de un **método**, una **forma de mirar las desigualdades** que nos invita a comprender

Que en cada persona confluyen distintas **identidades y condiciones**

Que nos atraviesan varias formas de **opresión o privilegio**.

Y que esto afecta nuestro **acceso** a derechos, bienes, recursos y oportunidades.

Algunas de las **identidades, opresiones o privilegios** pueden existir en función de nuestra:

- Clase
- Género
- Edad
- Religión
- Identidad de género
- Nacionalidad
- Diversidad Funcional
- Entre muchas otras condiciones

Existen debates sobre esta categoría, pero, mientras tanto, nos ayuda a comprender que cada una de nosotres es un **conjunto complejo y simultáneo de condiciones** que estructuran nuestra posición social.

La interseccionalidad propone entender cómo **las opresiones atraviesan (o no) de forma distinta a cada persona**, generando situaciones que nos afectan tanto individual como colectivamente.

Fuentes:
Association for Women's Rights in Development (Awid)
Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres)
Olivia Salas Cordero

20 años
Tejendo Resistencias

Lo que en ocasiones aún se escucha...

"Son vagos"

"Viven cómodos por las ayudas"

"Algo habrán hecho mal para estar sin trabajo"

"Solo buscan trabajos fáciles o bien pagados"

"Solo vienen a cobrar, no a buscar trabajo"

"La gente sin trabajo es porque no se esfuerza"

"Si realmente quisieran trabajar, ya lo habrían conseguido"

"No quieren formarse ni mejorar"

"Vienen con exigencias sin aportar nada"

"Solo vienen a cumplir con el papeleo para no perder la ayuda"

"Son conflictivos o difíciles de tratar"

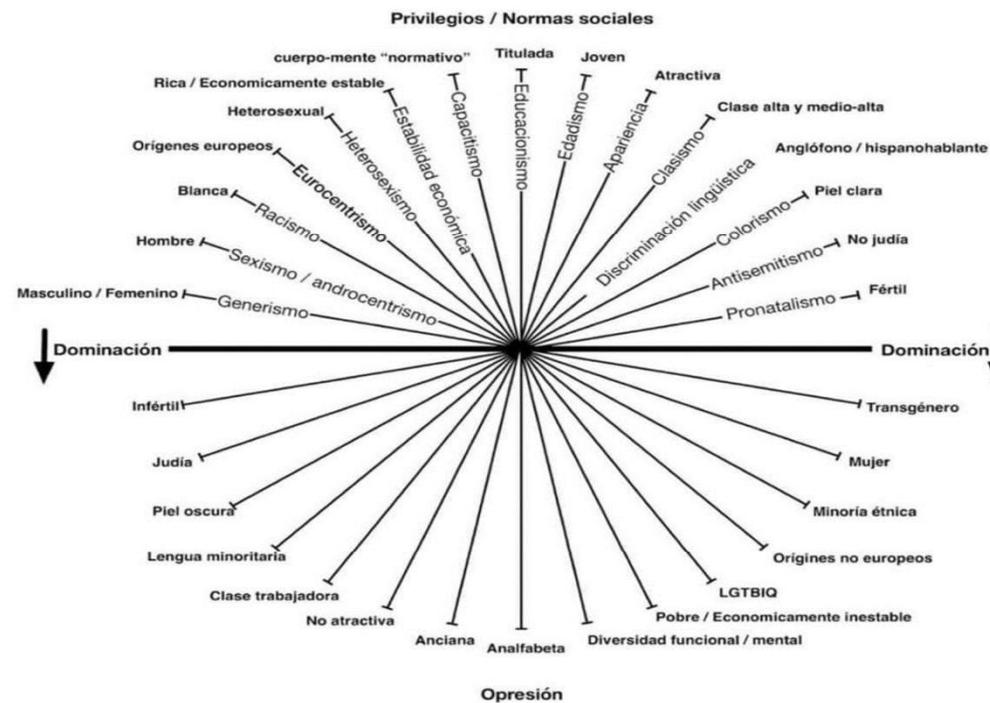
"No entienden cómo funciona el sistema"

IMAGINEMOS UN ESPACIO DONDE LA PERSONA PUEDA EXPRESARSE
CON LIBERTAD Y AUTENTICIDAD.

Un espacio diverso no es necesariamente un espacio inclusivo.

**RETO: OFRECER UN ESPACIO SEGURO, DIVERSO, EQUITATIVO E
INCLUSIVO.**

Sistemas de privilegio-opresión en el mercado laboral



Patricia Hill Collins

Perspectivas alternativas de la diversidad

Principales factores del equilibrio "exclusión-integración"

	FACTORES DE EXCLUSIÓN	FACTORES DE INTEGRACION
Laborales	<ul style="list-style-type: none"> -Paro. -Subempleo. -Temporalidad (agricultura, servicios, etc.). -Precariedad laboral. -Carencia de Seguridad Social. -Carencia de experiencias laborales previas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Empleo fijo o estable. -Buen nivel de ingresos (como asalariado, o por cuenta propia). -Condiciones de empleabilidad razonable. -Experiencia laboral.
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> -Ingresos insuficientes. -Ingresos irregulares (economía sumergida). -Carencia de ingresos. -Endeudamiento. -Infravivienda, hacinamiento. -Sin vivienda. 	<ul style="list-style-type: none"> -Ingresos regulares. -Fuentes alternativas de ingresos. -Vivienda propia.
Culturales	<ul style="list-style-type: none"> -Pertenencia a minorías étnicas. -Extranjería. Barreras idiomáticas y culturales. -Pertenencia a grupos de "rechazo" (cultural y político). -Analfabetismo o baja instrucción. -Elementos de estigma. 	<ul style="list-style-type: none"> -Integración cultural. -Perfiles "culturales" aceptados e integrados. -Alto nivel de instrucción, posesión de cualificaciones demandadas.
Personales	<ul style="list-style-type: none"> -Variables "críticas" de edad y sexo (jóvenes y mujeres). -Minusvalías. -Handicaps personales. -Alcoholismo, drogadicción, etc. -Antecedentes penales. -Enfermedades. -Violencia, malos tratos, etc. -Débil estructura de motivaciones y actitudes negativas. -Pesimismo, fatalismo. -Exilio político, Refugiados. 	<ul style="list-style-type: none"> -Capacidad e iniciativa personales. -Cualidades personales valoradas socialmente. -Buena salud. -Motivaciones fuertes. -Optimismo, voluntad de realización. -Facilidad de trato. -Buen aspecto.
Sociales	<ul style="list-style-type: none"> -Carencia de vínculos familiares fuertes. -Familias monoparentales. -Carencia de otras redes sociales de apoyo. -Entorno residencial decaído. -Aislamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> -Apoyo familiar. -Intensa red social, relaciones. -Pertenencia a asociaciones y grupos sociales. -Residencia en zonas en expansión. -Integración territorial.

Fte: Tezanos (2004): Tendencias en desigualdad y exclusión social

Tabla 2. Intensidad de apoyo durante el itinerario

Intensidad de apoyo	Descripción
Nivel básico	Está orientado a personas muy autónomas, principalmente a la búsqueda de recursos laborales y/o formativos. La orientación y el conocimiento de herramientas para la búsqueda son suficientes para que estas personas se activen y las utilicen de forma autónoma. Por ejemplo, para aproximarse a la realidad del mercado laboral y las oportunidades que ofrece, evaluar de forma autónoma sus posibilidades e intereses, y tomar decisiones.
Nivel intermedio	Está orientado a personas que han perdido autonomía, pero con alta capacidad para recuperarla (por ejemplo, que han estado alejadas del mundo laboral por cierto tiempo, pero conservan un buen nivel de competencias transversales orientadas a la búsqueda). La orientación profesional puede ser clave para la reorientación del perfil, además de dar apoyo en el empoderamiento del proceso de inserción. En este caso, no basta con dar a conocer los recursos, sino que es necesario el apoyo en su implementación.
Nivel alto	Está orientado para personas con poca autonomía y/o un alto nivel de limitaciones relacionadas con el trabajo. El personal de inserción laboral posibilita la compensación de ciertos hándicaps para lograr la inserción laboral de las personas. En estos casos es necesario tener un amplio conocimiento del entorno de la persona para activar apoyos externos, facilitar la autonomía y el empoderamiento en cuanto a su proceso de inserción laboral.
Nivel muy alto	Está orientado para personas con muy poca autonomía y pocos recursos para el empleo; requieren una dedicación de tiempo importante por parte del personal de la entidad para el desarrollo del itinerario de la persona. Implica un seguimiento y apoyo continuado. En estos casos siempre se considerará la metodología del empleo con apoyo.

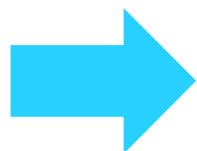
PARTE 2:

Aplicación de los fundamentos metodológicos en el proceso de acompañamiento.

Las fases del proceso de acompañamiento

- 1. Acogida y diagnóstico de la persona.**
- 2. Establecimiento de su objetivo profesional.**
- 3. Elaboración del plan de acción individualizado.**
- 4. Seguimiento y evaluación de los resultados.**

Las fases del proceso de acompañamiento



- 1. Acogida y diagnóstico de la persona.**
- 2. Establecimiento de su objetivo profesional.**
- 3. Elaboración del plan de acción individualizado.**
- 4. Seguimiento y evaluación de los resultados.**

1º Acogida

- Recibir a la persona en la organización, ya sea presencial o virtual.
- Establecer una relación libre y transparente.
- Informar sobre los objetivos del acompañamiento.
- Clarificar expectativas y compromisos (encuentros, reportes, comunicación).
- Proveer de recursos y herramientas para garantizar la autonomía y accesibilidad de la persona.
- Primeras categorizaciones de sus necesidades.

GENERAR UN ACUERDO DE RELACIÓN Y COMPROMISO POR AMBAS PARTES

2º Personalización del acompañamiento

- **Conocer a la persona de manera holística.**
- **Conceptos como triaje, diagnóstico, perfilado...**
- **Evaluar empleabilidad basada en competencias técnicas y transversales.**

3º Acceso a la intervención más adecuada

- **Contraste y acuerdo con la persona.**
- **Según la intensidad de apoyo requerida.**
- **Según la urgencia de la persona.**
- **Puede requerir coordinación con otros servicios y/o entidades.**

Registro y actualización de información -PERFIL ÚNICO-

Registro de Información:

- Importancia del afloramiento de información para un diagnóstico correcto
- Transparencia y evidencias en el registro

Revisión y Actualización:

- Adaptación constante del perfil de la persona
- Entender especificidades de cada transición laboral

Evaluación de Competencias y Motivaciones

Reconocimiento de Competencias:

- Uso de marcos de referencia
- Superar visión titulación-puesto de trabajo

Motivaciones Intrínsecas y Extrínsecas:

- Intrínsecas: Expectativas internas de la persona
- Extrínsecas: Influencias sociales y familiares

Factores que afectan la Empleabilidad:

- Situaciones materiales (transporte, tiempo)
- Discriminatorias
- Jurídicas

Interseccionalidad:

- Visualizar situaciones complejas que afectan la identidad de la persona

Algunas ideas para un posible check-list para el diagnóstico de necesidades:

Situación económica: si tiene una situación desahogada y por cuánto tiempo, derecho a prestación por desempleo, recibe otro tipo de ayudas, cuenta con apoyo familiar, tiene a personas a su cargo, nivel de endeudamiento, necesidades específicas de conciliación, etc. Expectativas salariales. Vivienda.

Situación jurídica: nacionalidad, permiso de trabajo, permiso de residencia, situación en extranjería, persona tutelada por AAPP u otra entidad, antecedentes penales que afectan al trabajo, imputaciones y/o causas abiertas, etc.

Perfil profesional: estudios reglados y no reglados, experiencias laborales y no laborales.

Experiencias en el entorno laboral: motivos de despidos o de no renovación de empleos, experiencias de autoempleo y emprendimiento.

Habilidades y competencias: digitales (generales, específicas para su perfil, otras no acreditadas), técnicas, transversales, idiomas.

Visibilización en el entorno laboral: capacidad de presentación, realización de entrevistas, redacción, entorno digital, oratoria, aspecto físico, etc.

Intereses y motivaciones: objetivos profesionales inmediatos, aspiraciones profesionales, motivaciones hacia el empleo, intereses personales, rutina diaria, motivación para reinventarse, lugar que ocupa el trabajo en su escala de valores.

Búsqueda de empleo: cuánto tiempo lleva sin trabajar, valoración que hace la persona, motivos que detecta quien entrevista; cuánto tiempo dedica/puede dedicar/quiere dedicar a la búsqueda de empleo; si está buscando empleo realmente; qué recursos maneja; red de contactos empresarial; cómo ha accedido a los últimos empleos; cómo es la búsqueda de empleo en su país de origen; experiencias con otras entidades para el empleo con las que se relaciona/ha relacionado; expectativas sobre este servicio de empleo.

Salud: estados de salud limitantes; discapacidad reconocida o no; medicaciones que afecten al trabajo.

Recursos disponibles: vehículo; disponibilidad geográfica; equipamiento tecnológico; flexibilidad horaria.

Red socioafectiva: apoyo de su red social y/o familiar.

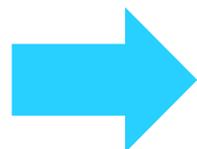
Posibles situaciones de discriminación.

Nivel de autoconocimiento.

Otros: momentos vitales delicados (duelos, enfermedades, etc) o con la transición laboral propia en la que está; su nombre sentido; si coinciden su sexo y su género; conocimiento de sus derechos laborales.

Conocer las particularidades de cada transición laboral para poder generar protocolos específicos.

Las fases del proceso de acompañamiento



1. Acogida y diagnóstico de la persona.
2. Establecimiento de su objetivo profesional.
3. Elaboración del plan de acción individualizado.
4. Seguimiento y evaluación de los resultados.

Proyección y Evolución del Objetivo Profesional

Proyección en Escenarios Futuros:

- Horizonte temporal a medio plazo para la toma de decisiones consciente.
- Más allá de la resolución automática entre perfil y oferta.
- Constante evolución según transiciones laborales y vitales.

Impacto de la Elección Profesional:

- Influencia en lo profesional, personal, social y familiar.
- Decisión única e individual.

“Traje a Medida”: No hay dos objetivos profesionales iguales

4 Dimensiones del Diagrama Ikigai:

- Lo que ama (pasión)
- Lo que sabe hacer bien (vocación)
- Lo que el mundo necesita (misión)
- Por lo que le pueden a recompensar (profesión)



Salud mental y empoderamiento

Empoderamiento y Toma de Decisiones:

- Centrar en el empoderamiento de la persona acompañada.
- Ampliar el foco para contemplar opciones más allá de lo evidente y a futuro

Evaluación de Riesgos:

- Impacto en la salud mental al explorar estas dimensiones.
- Importancia de herramientas y apoyo profesional.

Deterioro psicológico en la búsqueda de empleo

Impacto del desempleo prolongado:

- Factores determinantes: edad, situación económica, origen, red familiar y social
- Manifestación de síntomas físicos y psicológicos

Componentes identitarios del trabajo:

- Generación de sentimientos de fracaso, culpa, vergüenza
- Riesgo de aislamiento y exclusión social

Acciones preventivas

Etapas Clave:

- Primeros meses: autoconfianza
- A partir de los 6 meses: desmotivación y desesperanza
- A partir del primer año: baja autoestima, vergüenza y ansiedad

Acciones:

- Evitar estado de parálisis
- Rescate del mismo
- Técnicas de coaching: poner en valor la potencialidad de la persona.
- Espacios de socialización.

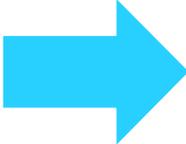
Vulnerabilidad social en el empleo o “pobreza laboral”

Factores:

- Salarios bajos
- Trabajo precario
- Falta de acceso a educación y capacitación
- Costos de vida en aumento
- Falta de beneficios laborales
- Desigualdad económica
- Discriminación laboral
- Ciclos económicos y recesiones

- Ya no basta con las dos dimensiones tradicionales: **el mercado exige nuevas miradas**.
- El * de cada persona orienta sus decisiones.
- Necesario **enfoque interseccional** para comprender el ikigai de la persona.
- Como orientadores/as:
 - Inspiramos, contrastamos, aportamos realismo.
 - Ampliamos horizontes, **pero no opinamos**.
- Para un buen acompañamiento:
 - Desarrollar herramientas de vigilancia del entorno.
 - Invitar a explorar opciones (incluido el emprendimiento).
 - Establecer un buen plan de acción.
 - Realizar seguimiento eficaz.
 - Conocer bien las entidades con las que coordinarnos.

Las fases del proceso de acompañamiento

1. Acogida y diagnóstico de la persona.
2. Establecimiento de su objetivo profesional.
-  3. Elaboración del plan de acción individualizado.
4. Seguimiento y evaluación de los resultados.

La mejora del nivel de empleabilidad no sucede de forma circunstancial

- Fijación de objetivos m/p, y diseño de un plan de acción que oriente los pasos y decisiones que debe tomar la persona.
- Su ejecución debe ser flexible y debe estar sujeta a cambios y adaptaciones en base a las oportunidades que vayan surgiendo.
- El diseño del propio plan debe contemplar la revisión y ajuste regular de la estrategia para adaptarse a dichos cambios en el entorno o en sus intereses.
- Debe contemplar elementos que permita mantener la motivación, compromiso y un nivel de vida digno.

Definición del plan de acción

Reto: Alcanzar el objetivo profesional

Elementos Clave:

1. Objetivos a medio plazo
2. Acciones
3. Recursos
4. Calendario

- A menudo las personas en búsqueda de empleo hacen **lo que desde los servicios de orientación se les indica**, pero no entienden el por qué y para qué.
- Se enfrentan a un **contexto opaco** que no les arroja información sobre cómo mejorar la efectividad de sus acciones.

La propia búsqueda de empleo debe tener sentido para la persona.

- Debe entender las finalidades de cada acción y todo el mapa de elementos que debe tener en cuenta.
- Y buscar la forma de que sus acciones le reporten feedback para mejorar su desempeño.

Definición del plan de acción

Objetivo del Plan de Acción: Alcanzar el objetivo profesional fijado

Elementos Clave:

- Acciones
- Recursos
- Calendario

Acciones del plan

Diversidad de Acciones:

- Micro y macro acciones para alcanzar el objetivo
- Vinculación de cada acción con recursos y fechas

Tipos:

- **Formativas** de competencias técnicas y transversales
- **Posicionamiento Estratégico** en el mercado laboral actual
- **Comunicativas:** desarrollo de Marca Personal y habilidades relacionales

Recursos necesarios

Recursos Materiales:

- Tiempo dedicado
- Inversión económica (cuando sea necesario)

Consideraciones:

- Adecuación de recursos a la realidad de la persona

Calendario del plan

Importancia del Calendario:

- Plazo temporal para cada acción
- Evaluación y ajustes del plan

Características del Calendario:

- Flexibilidad
- Autoexigencia y reto
- Liderado por la persona acompañada

Pautas del plan de acción

Generar el SUPERPLAN:

- Alfonso Alcántara: *El mejor plan estratégico es «hacer cosas»*
- Planes pequeños y acciones enérgicas

Convertir acciones en Hábitos:

- Crear nuevos hábitos para sustituir los antiguos
- Consolidación por repetición y contexto motivacional

Rol de quien acompaña

Acompañamiento en la Autodefinition:

- Proporcionar información y sugerencias
- Asegurar que se contemplan todas las opciones: empleo por cuenta ajena, público, autoempleo y emprendimiento

Orientación al Emprendimiento:

- Desafíos y competencias necesarias
- Modelos de emprendimiento de largo plazo

Emprendimiento y autoempleo

Desafíos:

- Ruptura con la mística del emprendimiento
- Modelos de emprendimiento con equilibrio y apoyo financiero

Competencias Clave:

- Creatividad, toma de decisiones, liderazgo, resiliencia, comunicación, gestión del tiempo y adaptabilidad

Apoyo al proyecto emprendedor

Vinculación Estratégica:

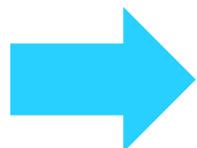
- Colaboración con personas y organizaciones especializadas
- Ideación, plan de negocio y despliegue del proyecto

Oportunidades:

- Nichos en el mercado laboral actual
- Integración en la triple transición

Las fases del proceso de acompañamiento

1. Acogida y diagnóstico de la persona.
2. Establecimiento de su objetivo profesional.
3. Elaboración del plan de acción individualizado.
4. Seguimiento y evaluación de los resultados.



Brindar un apoyo integral y efectivo

Seguimiento Constante y Personalizado:

- Revisar el progreso en las acciones acordadas
- Verificar el éxito y necesidad de reajustes
- Ofrecer recursos y oportunidades adicionales

Duración del Seguimiento:

- No limitarse al período inmediato de búsqueda de empleo
- Dilatarse en función de los objetivos establecidos

Indicadores de Éxito en el Plan de Acción

Identificación Consensuada:

- Anclaje para autoevaluación
- Confirmar idoneidad del plan diseñado
- Identificar necesidades de intervención

Fomento del Empoderamiento:

- Autonomía
- Responsabilidad
- Apropiación del plan de acción

Evaluación del Éxito del Acompañamiento

- Mejora de los indicadores de empleabilidad.
- Tasas de colocación laboral.
- Satisfacción de la persona.
- Mejora de competencias transversales y digitales.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Mantener nivel de vida digno.
- Adherencia a los acuerdos alcanzados.

Comunicación con la Persona

Comunicación Fluida: Facilitar la accesibilidad

Aspectos Clave- no ceñirse exclusivamente al cumplimiento del plan de acción:

- Sentimientos sobre el proceso
- Desafíos enfrentados
- Necesidad de apoyo adicional

Abandono de acuerdos y planes

Riesgo de Abandono:

- Factores de vulnerabilidad incrementan el riesgo
- Diagnóstico completo y profundo es vital

Adaptación del Plan de Acción:

- Realista y adaptado a las posibilidades de la persona

Acompañamiento personalizado para el **empleo**



empleo, emprendizaje, futuro

Curso acreditado en Catálogo de Especialidades Formativas SEPE



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



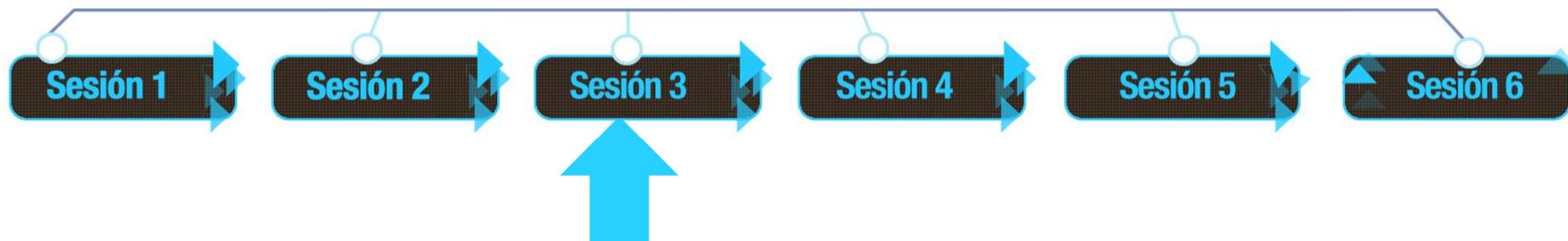
GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia





Sesión 3

Potenciando la orientación en la Era Digital: herramientas innovadoras y redes inteligentes.

Sesión 3- Metodologías y herramientas de acompañamiento personalizado en la era de la IA. Red de agentes y vigilancia del entorno.

1. Marca personal en los procesos de orientación profesional.
2. Herramientas para el acompañamiento personalizado.
3. Caracterización de la diversidad de servicios y agentes, públicos y privado.
4. Necesidad de realizar una buena vigilancia del entorno y el establecimiento de una red.

1. La marca personal en los procesos de orientación laboral.

¿Qué entendemos por MARCA PERSONAL?

“Marca personal es todo aquello que define a una persona y que le distingue de las demás” Francesc Grau. Especialista en comunicación y estrategia digital.

“Marca personal es la planificación y gestión consciente de todo lo que hacemos en nuestra vida personal o profesional para generar un recuerdo o impacto positivo y duradero” Andrés Pérez Ortega. Consultor de Estrategia Personal y Branding Personal



1. La marca personal en los procesos de orientación laboral.

La marca personal se refiere a la imagen, reputación y percepción que una persona crea en el ámbito profesional o personal.

1. La marca personal en los procesos de orientación laboral.

Fases y rol de la persona orientadora en la construcción de la marca personal de la persona atendida.

- a) Identificar el punto de partida.
- b) Definir propuesta de valor diferencial.
- c) Establecer el plan de acción.
- d) Visibilidad ante el mercado laboral.

1. La marca personal en los procesos de orientación laboral.

Identificar el punto de partida:

Para el diseño de la marca personal, es conveniente, aunque no imprescindible, definir la visión o propósito profesional como meta a alcanzar **en el largo plazo**.

Para ello se requiere un **análisis profundo tanto del entorno laboral y de las oportunidades que ofrece, como de la propia persona en un sentido amplio** (competencias profesionales, perfil técnico, experiencias, motivaciones e intereses, limitaciones, etc.). Las conclusiones fruto de la reflexión en ambos planos determinarán los retos a alcanzar, pudiéndose planificar su abordaje en el plan de acción.

1. La marca personal en los procesos de orientación laboral.

Definir la propuesta de valor diferencial:

Un elemento clave de la marca personal es que pivota sobre la singularidad de la persona, enfatizando en lo que destaca y/o le diferencia del resto de profesionales de un ámbito determinado.

Muchas personas tienen dificultades para realizar por sí mismas la reflexión sobre cómo pueden ofrecer un valor distintivo a empresas y empleadores, clientes o seguidores. Incluso sufrir el [Síndrome del impostor](#).

1. La marca personal en los procesos de orientación laboral.

Establecer el plan de acción individual:

- Comunicar de forma efectiva.
- Identificar y conectar con la audiencia objetivo.
- Gestionar su presencia en el entorno digital.

1. La marca personal en los procesos de orientación laboral.

Visibilidad ante el mercado laboral:

- En la gestión de la marca personal es clave ser consistente y mantener una coherencia en la forma en que se presenta y comunica en todos los canales y situaciones.
- Conviene, por tanto, trabajar especialmente sobre **la forma en la que se hace visible** ante el mercado laboral a través de autocandidaturas, herramientas del entorno digital, networking, etc, pero también dentro del propio entorno empresarial en día a día de la actividad, en reuniones internas y externas, en contacto con clientes y proveedores,

2. Herramientas para el acompañamiento personalizado.

¿Cómo **personalizar** la aplicación de técnicas y herramientas al perfil de cada persona usuaria?

1. Enumerad todas las herramientas de orientación y acompañamiento que conozcáis y aplicuéis.
2. Analizad las herramientas que han surgido y reflexionad cuáles son más estratégicas teniendo en cuenta las fases de un proceso de orientación:
 - **Acogida y Conocimiento de la persona, atendiendo a las situaciones de interseccionalidad.**
 - **Establecimiento de su objetivo profesional.**
 - **Elaboración de su plan de acción individualizado.**
 - **Seguimiento y evaluación de los resultados.**

2. Herramientas para el acompañamiento personalizado.

3. Por grupos abordaremos dos casos prácticos. Análisis inicial y seguir las siguientes instrucciones:

- **Pros y contras de aplicación de cada herramienta.**
- **¿Cómo vamos a aplicar las herramientas y cuáles?.**
- **Propuesta de técnicas – herramientas alternativas.**
- **Identificación de prejuicios /estereotipos que surjan sobre cada caso.**

3. Caracterización de la diversidad de servicios y agentes, públicos y privados.

¿Cooperamos con otras personas/organizaciones en nuestras tareas de orientación? ¿Quiénes son? ¿Por qué lo hacemos? ¿A través de qué mecanismos lo hacen? ¿Qué dificultades o facilitadores encuentran? ¿Qué proponemos para mejorar la forma en que cooperamos?

3. Caracterización de la diversidad de servicios y agentes, públicos y privados.

Parte esencial de la mejora de nuestras competencias (upskilling) como acompañantes es la inclusión de la colaboración y el trabajo en red, no sólo como un valor que guía nuestras acciones, **sino como una sistemática en el despliegue de los procesos de acompañamiento.**

3. Caracterización de la diversidad de servicios y agentes, públicos y privados.

¿Y cuáles son **tus 3** necesidades básicas a nivel individual?



Fundación Ergon

3. Caracterización de la diversidad de servicios y agentes, públicos y privados.

Dicha colaboración puede ser **pública-pública, pública-privada y privada-privada**. La propia Ley de Empleo 3/2023, de 28 de febrero, sobre la identificación del papel de otras entidades de empleo colaboradoras con los servicios públicos de empleo:

En el Título II - Capítulo III Se establece las entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.

3. Caracterización de la diversidad de servicios y agentes, públicos y privados.

La importancia del lenguaje compartido: cooperación, transparencia y gestión de datos.

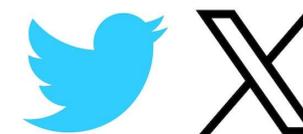
3. Caracterización de la diversidad de servicios y agentes, públicos y privados.

Plataformas para la colaboración y el trabajo coordinado en red

¿Cuáles usáis?



LinkedIn



coursera

eventbrite



4. Necesidad de realizar una buena vigilancia del entorno y el establecimiento de una red de alianzas.

¿Qué **herramientas IA** permiten explorar el entorno?

4. Necesidad de realizar una buena vigilancia del entorno y el establecimiento de una red de alianzas.

Por aclarar conceptos, la Inteligencia Artificial es un concepto amplio, que incluye:

- **Sistemas Expertos**
- **Redes Neuronales**
- **Deep Learning**
- **Robótica**
- **Agentes inteligentes**

Guillem Recolons *“La IA en el Personal Branding World eBook 2023”*

4. Necesidad de realizar una buena vigilancia del entorno y el establecimiento de una red de alianzas.

Obviamente, cuando se habla de Inteligencia Artificial en este contexto se refiere a la Inteligencia Artificial **Generativa**, que estaría en la familia de las redes neuronales: Midjourney, ChatGPT,...

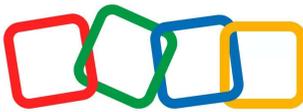
- **Burning Glass o Emsi**, para obtener información detallada sobre las tendencias y demandas del mercado laboral.
- **Minería de texto:** Aplica técnicas de minería de texto y procesamiento de lenguaje natural (NLP, por sus siglas en inglés) para analizar grandes volúmenes de descripciones de trabajo, informes de empresas y otras fuentes de datos relacionadas con el entorno laboral.
- **Análisis de redes sociales:** Utiliza herramientas de análisis de redes sociales basadas en IA, como Mention o Hootsuite Insights, para monitorear y analizar conversaciones y tendencias relacionadas con el entorno laboral en plataformas como Twitter, LinkedIn y Facebook. y las oportunidades laborales emergentes.
- **ChatGPT – Gemini – Copilot – Claude – Perplexity - Deepseek:** puede ayudar a recopilar información actualizada sobre el mercado laboral, las tendencias de empleo, las oportunidades de carrera y las demandas del mercado en diversas industrias y sectores.

4. Necesidad de realizar una buena vigilancia del entorno y el establecimiento de una red de alianzas.

¿Qué herramientas utilizáis para mapear su red de contactos?

 LinkedIn


Google Sheets


Z O H O

 Evernote

 Trello


Airtable


Gmail


Pro



 XMind

PROSPECTA

Fuentes de referencia en mi entorno socioeconómico local: Políticas públicas y planes estratégicos, informes de tendencias periódicos y puntuales, organizaciones que proporcionen datos actualizados del entorno laboral

Variables relevantes en torno a las triples transiciones:
Perspectivas de empleo en el sector verde local, cualificaciones requeridas, sectores de contratación, ...

Domina la redacción de prompts para el uso de las IAs generativas, por ejemplo, Chat GPT.

Foros, seminarios, congresos, ferias sectoriales.

MAPEA

Selecciona las herramientas que te pueden ayudar a dibujar el mapa de tu red de agentes. Prueba a esboza un borrador.

COLABORA

Identifica entornos de trabajo y herramientas para la colaboración y coordinación entre agentes.

Recopila pasarelas de actuación conjunta entre los diferentes servicios y agentes relacionados con el acompañamiento para el empleo.

Selecciona canales de comunicación entre agentes.



Acompañamiento personalizado para el **empleo**



empleo, emprendizaje, futuro

Curso acreditado en Catálogo de Especialidades Formativas SEPE



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



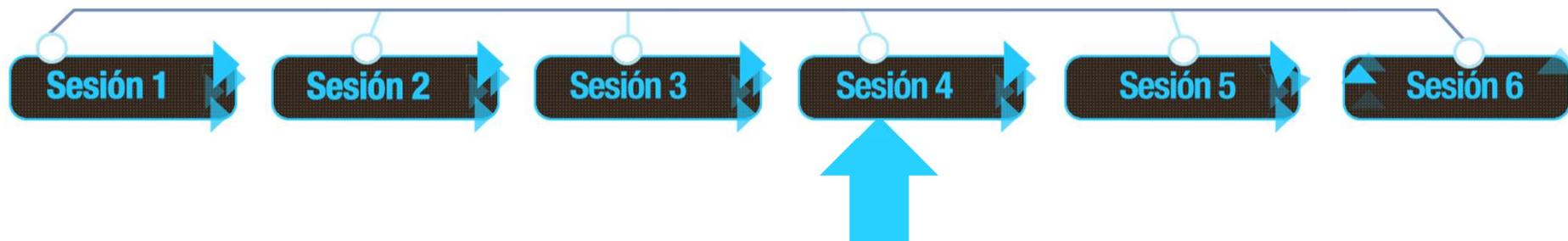
GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia





Sesión 4

Construyendo puentes para el empleo: colaboración con el entorno empresarial.

OBJETIVO DE LA SESIÓN-4

Desarrollar competencias de negociación, liderazgo, identificación de espacios de colaboración, cocreación y diseño de programas, fundamentales para establecer relaciones sólidas con las empresas.

- ✓ Conocer el marco en el que operan las empresas en el reclutamiento.
- ✓ Rol de la persona orientadora en la intermediación con el entorno productivo.
- ✓ Relación con el agente empresa.
- ✓ La empresa como espacio formativo en las diferentes transiciones.

Marco en el que operan las empresas en sus procesos de reclutamiento

¿Cuales son las preocupaciones y desafíos que afrontan las empresas?

¿Qué retos competenciales tienen?
¿Escasez de perfiles? ¿Atracción, retención de talento?



¿Qué canales utilizan?
¿Plataformas, contacto con servicios de empleo?

¿Cual es la responsabilidad de las empresas en relación a la triple transición?

Marco en el que operan las empresas en sus procesos de reclutamiento

Las Prioridades de las Organizaciones:

- 👤 Reputación corporativa y riesgo reputacional
- 👤 Liderazgo responsable
- 👤 Sostenibilidad
- 👤 Propósito corporativo
- 👤 Comunicación corporativa
- 👤 Digitalización y ciberseguridad
- 👤 Marca corporativa
- 👤 Gestión de los nuevos modelos de trabajo

Fuente: "Approaching the Future 2024: Tendencias en reputación y gestión de intangibles"-Corporate Excellence-Centre for Reputation Leadership.

Marco en el que operan las empresas en sus procesos de reclutamiento

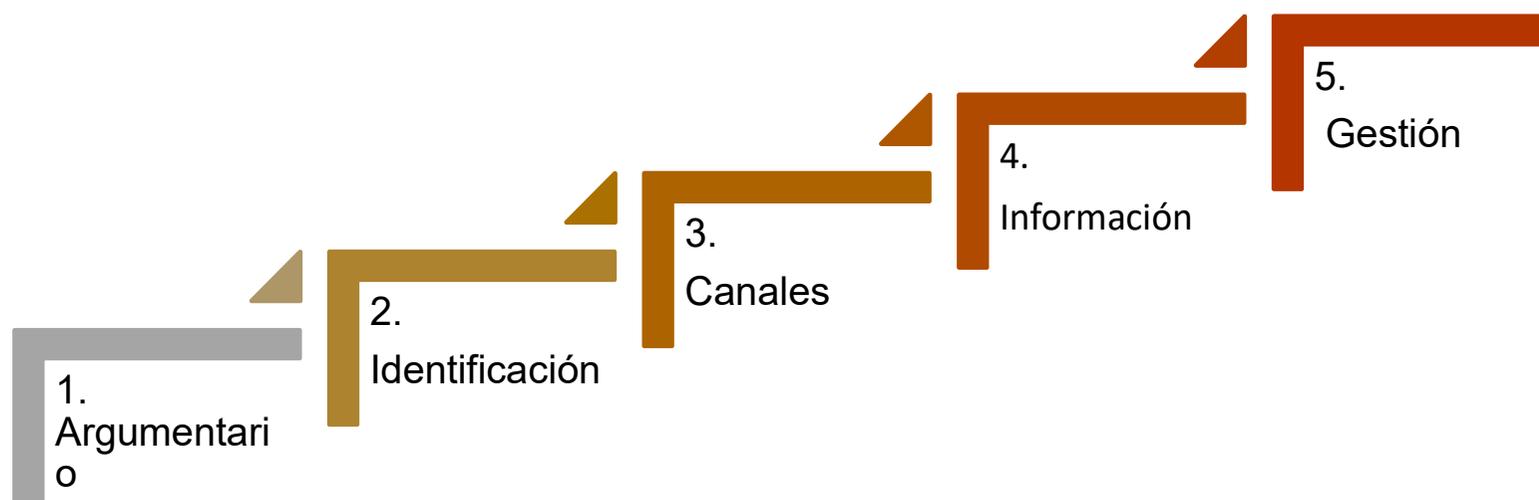
La orientación en entornos VUCA -volátil, incierto, complejo y ambiguo

“La orientación ha de recuperar el espíritu de transformación de los condicionamientos contextuales y determinantes sociales, que guiaron sus orígenes. La intervención orientadora está llamada a hacer suyos los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y contribuir a que la ciudadanía conciba su propio proyecto profesional y de vida con una mirada integral, que apueste por el bien común. La responsabilidad social, que impregna la intervención orientadora, es una buena oportunidad para tratar de desarrollar un modelo de sociedad más justo, inclusivo y solidario. A los profesionales de la orientación se nos presenta el reto de considerar la justicia social como un valor esencial sobre el cual sustentar nuestra actividad”

Fuente: Echeverría, B., y Martínez-Clares, P. (2024). Orientar desde el futuro emergente.

RELACIÓN CON EL AGENTE EMPRESA

Primeros elementos....

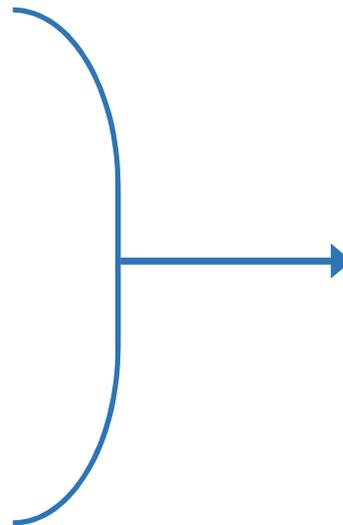


RELACIÓN CON EL AGENTE EMPRESA

Ejercicio: Detectar ejemplos de actividades de colaboración y los beneficios que obtendría la empresa



Actividades de
colaboración
posibles



Beneficios

RELACIÓN CON EL AGENTE EMPRESA

Business in the community (BITC)

*“How to inspire, hire and grow diverse talent:
A practical guide for business” 2022*

HOW TO INSPIRE, HIRE & GROW DIVERSE TALENT

WHAT YOU CAN DO	HOW IT HELPS
<p>Partner with schools and Further Education colleges to embed essential skills within activities and curriculum-linked interventions.</p> <p>Provide coaching on essential skills and digital skills to disadvantaged groups, e.g., through BITC's Job Coaching Programme.</p> <p>Develop work preparation activities for non-English speakers which embed sector-based English language and engage business volunteers in mentoring to improve language skills through conversation.</p>	<p>Jobseekers have the skills needed for work</p>
<p>Form partnerships with support organisations to raise awareness of the range of interventions that you provide.</p>	<p>Jobseekers are aware of the training and development opportunities on offer</p>
<p>Attend careers fairs, present at schools or to community groups, or partner with JobCentrePlus.</p>	<p>Jobseekers are aware of the breadth of careers available to them</p>
<p>Run employability workshops covering interview skills, search and applying for jobs online, building LinkedIn profiles and developing CVs.</p>	<p>Candidates have the skills to confidently search and apply for jobs</p>
<p>Provide work readiness training (punctuality, confidence, workplace expectations, etc.)</p> <p>Mentor or coach jobseekers.</p>	<p>Candidates understand what will be expected of them in the workplace</p>
<p>Offer work placements.</p> <p>Deliver sector-specific training.</p> <p>Run company insight days.</p>	<p>Jobseekers have a good understanding of the sectors that they are interested in</p>

Further BITC guidance: [Quality Work Placements in the New Normal](#)

RELACIÓN CON EL AGENTE EMPRESA

Fundación Bertelsmman

“Empresas que inspiran en orientación”



14 casos de éxito de empresas que llevan a cabo programas de orientación.

Caso 1. “Camino al Empleo” Proyecto de orientación de Alsea Iberia

Objetivo: mejorar la empleabilidad de jóvenes en situación de vulnerabilidad

Actividades: formación y experiencias en entornos de trabajo

Beneficios: Crear cantera, fomentar la empleabilidad, aumentar la satisfacción de los empleados voluntarios en la acción.

RELACIÓN CON EL AGENTE EMPRESA

Ihobe, Sociedad Pública de gestión Ambiental



Programa “Young ambassadors”

Marco: VIII Conferencia Europea de Ciudades Sostenibles

Duración: 2 meses

Objetivo: Formar a los jóvenes desempleados en competencias para mejorar su empleabilidad a través de una misión práctica.

Metodología:

Competencias transversales

Autoconocimiento Iniciativa y proactividad

Comunicación y presentaciones eficaces

Liderazgo compartido

Creatividad

Conectividad con personas

Resultados del proceso

- Adaptación al entorno laboral

- Creación de Redes

- Desarrollo de iniciativas emprendedoras

RELACIÓN CON EL AGENTE EMPRESA

Argumentario

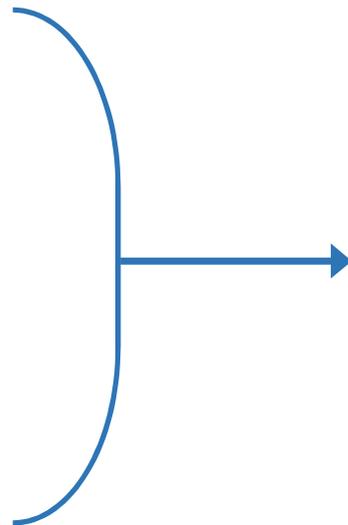
- Descripción del Servicio: Comienza con una breve descripción del servicio que estás ofreciendo. Define claramente en qué consiste y cuáles son sus principales características.
- Beneficios Clave: Destaca los beneficios más importantes que la empresa obtendrán al utilizar el servicio. Estos beneficios deben estar alineados con las necesidades detectadas.
- Características del Servicio: Detalla las características específicas del servicio, como su alcance, duración, entregables, tecnología utilizada, etc. Esto ayuda a comprender qué pueden esperar. Diferenciadores.
- Explica en qué aspectos el servicio ¿Qué lo hace único? Esto puede incluir características exclusivas, experiencia en el mercado o una metodología especial.
- Testimonios y Casos de Éxito

RELACIÓN CON EL AGENTE EMPRESA

Ejercicio: Búsqueda de colaboración sobre un caso real “laboratorios y ensayos”. Partiendo de las necesidades de una persona usuaria y las de la empresa.



Actividades de
colaboración
posibles



Propuesta de valor

RELACIÓN CON EL AGENTE EMPRESA

Ejercicio: Identificar qué información es necesario recabar sobre una empresa receptiva para colaborar en programas para la empleabilidad de personas en desempleo.

Construye tu guion de entrevista

RELACIÓN CON EL AGENTE EMPRESA

GUION NSF DE ENTREVISTA A EMPRESAS

<p>SITUACIÓN ACTUAL /PROBLEMÁTICA DE LA EMPRESA</p> <p>En crecimiento, planes a futuro Proceso de compra/venta Dificultades económicas Relaciones laborales complejas Proceso de internacionalización Proceso de digitalización y automatización 4.0 Evolución de la Plantilla y Relevo generacional Proyectos de I+D+i Formación compleja Falta de perfiles Dureza del sector Plantas en el extranjero (dónde) Planes de Igualdad Gestión Medioambiental PRL Estrategia Alianzas Otros</p>	<p>CÓMO VE SU SECTOR dentro de la economía vasca:</p> <p>Emergente (tabla de ámbitos) <i>Biosanitaria</i> <i>Renovable</i> <i>4.0</i></p> <p>En declive Estable</p>
<p>RELACIONES DE LA EMPRESA CON OTRAS INSTITUCIONES</p> <p>Si colabora con otras entidades, centros educativos, en programas de formación-empleo, si patrocina actos,</p>	<p>CONTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA A LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES</p> <p>Patrocinio Acogiendo a un joven estudiante una jornada Proponiendo proyectos, para que jóvenes puedan desarrollarlos junto con la empresa Acogiendo a una persona de prácticas Proponiendo mentores Impartiendo formación Otros</p> <p>DESTACAR UNA BUENA PRÁCTICA</p> <p>En el ámbito de la Producción, personas, innovación, integración de jóvenes, etc....</p>

La empresa como espacio formativo

Perfiles más demandados en España en 2024



Fuente: Informe de Adecco Perfiles más demandados en 2024

La empresa como espacio formativo



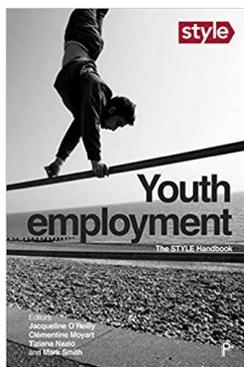
Jacqueline O'Reilly

Desarrollo
profesion
al
temprano

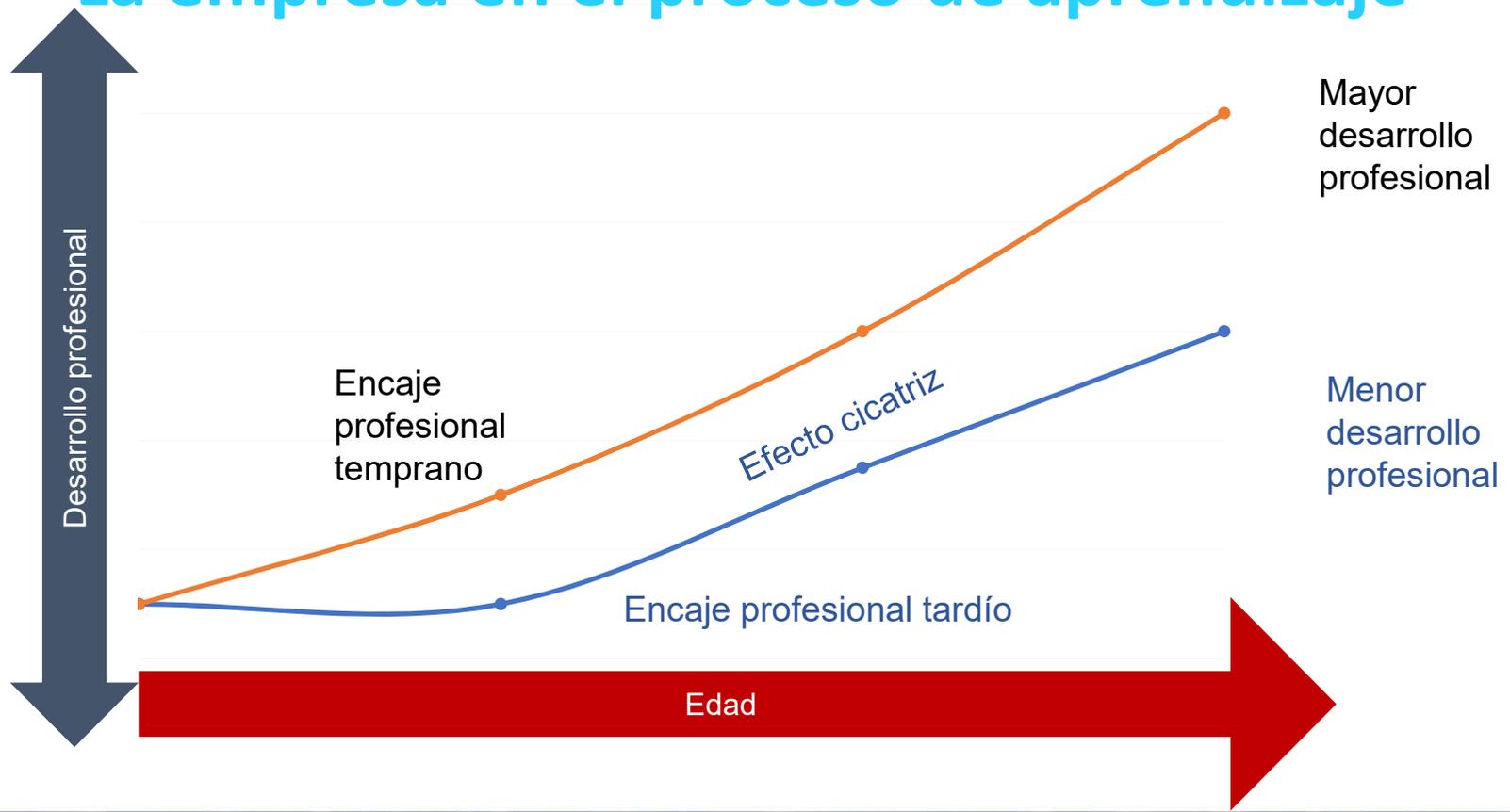
- Mayores y mejores oportunidades de empleo
- Mayor desarrollo profesional y personal a largo plazo

Desarrollo
profesional
tardío

- Los empleadores empiezan a percibirlo como un perfil menos interesante
- A largo plazo: menor nivel salarial, menor satisfacción profesional, más dificultades para crear un proyecto de vida



La empresa en el proceso de aprendizaje



Los periodos de aprendizaje práctico a estudio

1. **Transparencia:**
accesibilidad, calidad y participación en la recogida de información relevante para la tarea.
2. **Potencial Motivador del Job Diagnostic Servey (JDS)**
producto de la autonomía, variedad, identificación, significación, feedback, trato con otros.

- Satisfacción general
- Satisfacción con el tutor
- Satisfacción con la empresa
- Mejora de la empleabilidad

La Calidad de los periodos de aprendizaje

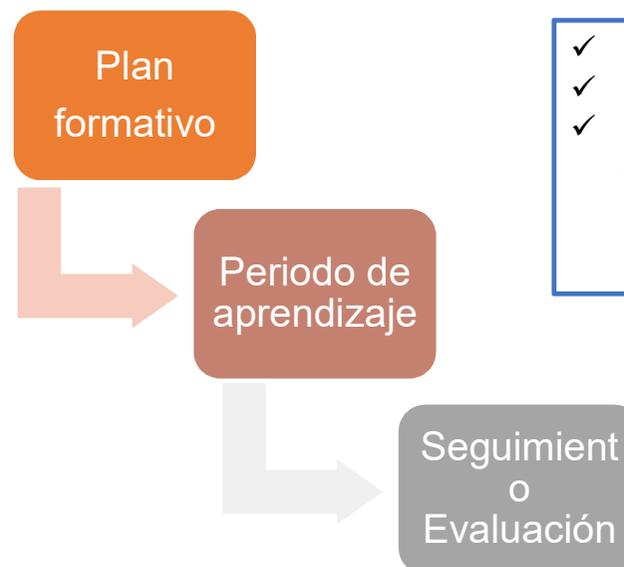
Marco Europeo de Calidad

Siete criterios de condiciones de aprendizaje y trabajo	Siete criterios de condiciones del marco
1. Acuerdo por escrito	8. Marco reglamentario
2. Resultados del aprendizaje	9. Participación de los interlocutores sociales
3. Apoyo pedagógico	10. Apoyo a las empresas
4. Componente relativo al lugar del trabajo	11. Itinerarios flexibles y movilidad
5. Remuneración o compensación	12. Orientación profesional y concienciación
6. Protección social	13. Transparencia
7. Condiciones de trabajo, salud y seguridad social	14. Aseguramiento de la calidad y seguimiento de los aprendices.



Ejercicio: Cuestionario de autoevaluación de los periodos de aprendizaje

La calidad de los periodos de aprendizaje en empresa



- Objetivos y descripción
- Actividades y planificación
- Qué va a aprender: competencias técnicas y transversales
- Formación específica planificada
- Perfil de salida

- ✓ Elementos clave de cada etapa
- ✓ Indicadores de vigilancia
- ✓ Marco de calidad de los periodos de aprendizaje

La Calidad de los periodos de aprendizaje

Plan formativo: Cómo definir y ayudar a desglosar el plan formativo a partir de una idea general.

Ejemplo:

Una empresa de retail va a acoger a un alumno de un curso de comercio para que realice un periodo formación práctica.

La empresa ha planteado las **principales funciones** que realiza:

- “tratar con clientes y efectuar la venta”
- “ Gestionar stock y pedidos”

Ejemplo del Manual del tutor de empresa de FP Dual –Fundación Bertelsmman 2023

La Calidad de los periodos de aprendizaje

Plan formativo: Cómo definir y ayudar a desglosar el plan formativo a partir de una idea general

Ejemplo:

¿Cómo trato con los clientes?

- Atendiendo a los clientes y tratando de ver que necesitan
Intentando sugerir los productos más adecuados para cada cliente.
- Cobrando en efectivo o con tarjeta
- Controlando que el producto esté bien colocado

¿Cómo gestiono stock y pedidos?

- Controlando que haya suficiente producto expuesto
- Analizando la evolución de las ventas, viendo que hay en stock y pidiendo más producto si es necesario.
- Cuando llega nuevo producto, recibéndolo y comprobando albarán
- Supervisando que el producto se etiquete y almacene de forma correcta

La Calidad de los periodos de aprendizaje

Actividades	Competencia	Resultados de aprendizaje	Formación en el centro	Formación en la empresa
Controlar que el producto esté bien colocado	Dinamización del punto de venta	Coloca, expone y repone los productos atendiendo a criterios comerciales, condiciones de seguridad y normativa vigente.		si
		Organiza la superficie comercial, aplicando técnicas de optimización de espacios con criterios de seguridad e higiene.	si	
Cuando llega nuevo producto, recibir y comprobar albarán	Gestión de compras	Gestiona y controla el proceso de recepción de pedidos, verificándolos de acuerdo a los criterios comerciales establecidos con proveedores, distribuidores comerciales o centrales de compra.	si	si
Cobrar en efectivo o tarjeta		Realiza gestión de compraventa utilizando terminal punto de venta.	si	si
		Realiza planes de aprovisionamiento de mercancías, utilizando técnicas de selección de proveedores.	si	

La Calidad de los periodos de aprendizaje

Actividades	Competencia	Resultados de aprendizaje	Formación en el centro	Formación en la empresa
	Procesos de venta	Identifica el proceso de decisión de compra del consumidor	si	
Sugerir los productos más adecuados		Desarrolla entrevistas con supuestos clientes utilizando técnicas de venta, negociación y cierre adecuadas.	si	si
Supervisar que el producto se almacena	Técnicas de almacén	Aplica técnicas de recepción y disposición de mercancías en el almacén, controlando los tiempos de manipulación y las condiciones de almacenamiento.	si	si
Controlar que hay suficiente producto expuesto y en almacén Analizar cómo evolucionan las ventas.		Aplica técnicas de gestión de stocks de mercancías de almacén, analizando parámetros de control y realizando inventarios	si	si
		Planifica las tareas diarias necesarias para realizar las operaciones y flujos de mercancías del almacén	si	

La Calidad de los periodos de aprendizaje

Sistema Seguimiento: Ejemplo NSF

Actividades	Finalidad	Etapa
Cuestionarios de seguimiento con preguntas abiertas y de valoración.	Obtener datos cuantitativos/cualitativos sobre el desarrollo del período de prácticas. Detectar posibles incidencias	Inicio /desarrollo /cierre
Sesiones individuales entre: Persona orientadora – usuaria Persona orientadora – tutora de empresa	Identificar y clarificar expectativas Definir y consensuar Plan formativo Acordar sistema de seguimiento Revisión ofertas Medición del grado de avance de los aprendizajes	Inicio
Sesiones formativas grupales a las personas usuarias	Formación específica en habilidades personales Formación especializada complementaria Formación en cultura de empresa	Desarrollo
Sesiones grupales entre las personas usuarias	Intercambio de aprendizajes durante la estancia práctica	Desarrollo
Sensibilización con las personas tutoras de las empresas	Las personas tutoras comprenden su rol e implicaciones del proceso	Inicio
Formación en competencias para la tutorización	Las personas tutoras saben abordar las principales actividades del proceso de tutorización.	Inicio/desarrollo

Recapitulando

- ✓ Necesitamos esta al día sobre el **marco en el que operan las empresas**, entender su realidad para facilitar los procesos de reclutamiento, incorporación y retención del talento.
- ✓ **La comunicación** con el entorno productivo local es crucial para conocer sus necesidades y lograr su implicación.
- ✓ Es necesario **acompañar en las transiciones** no sólo desde la perspectiva de la persona buscadora sino también, desde la intervención con la empresa, recuperando el espíritu de transformación de los condicionamientos contextuales y determinantes sociales.
- ✓ El rol de la persona orientadora en el proceso de aprendizaje práctico implica **asegurar la coherencia** en el planteamiento, y la **idoneidad de las actividades** propuestas, verificar que el periodo de aprendizaje impacta positivamente en el plan de acción de la persona y en la mejora de su empleabilidad, contemplando en el mismo el desarrollo de competencias significativas.
- ✓ Es importante trabajar la responsabilidad e implicación de **la empresa como un agente importante en el proceso de orientación al mercado laboral**.

Acompañamiento personalizado para el **empleo**



empleo, emprendizaje, futuro

Curso acreditado en Catálogo de Especialidades Formativas SEPE



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

▸ Formación para profesionales del empleo



Sesión 5

Alineando talentos y oportunidades: los marcos de competencias como estrategia para la inserción laboral efectiva.

OBJETIVO DE LA SESIÓN-5

Ofrecer recursos y herramientas para comprender cómo se utilizan los marcos de competencias profesionales en la orientación e inserción laboral, su importancia en el contexto de los entornos laborales en transición

MARCOS DE COMPETENCIAS



Formación
Evaluación
Desarrollo de competencias

MARCOS DE COMPETENCIAS ESPECÍFICOS DE LAS GRANDES TRANSFORMACIONES

Transición digital

DIGCOMP



Transición ecológica

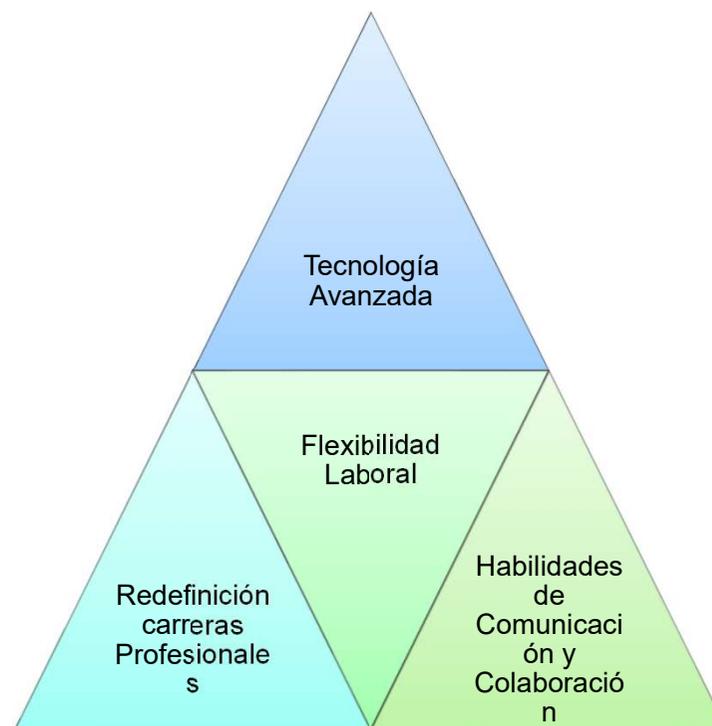
GreenComp



MARCOS DE COMPETENCIAS ESPECÍFICOS DE LAS GRANDES TRANSFORMACIONES



RETOS DE LOS NUEVOS ENTORNOS LABORALES



POR QUÉ SON IMPORTANTES LOS MARCOS DE COMPETENCIAS PROFESIONALES



DETERMINACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS Y TRANSVERSALES



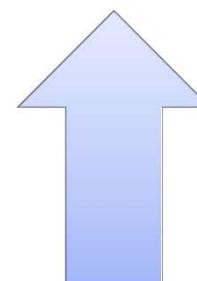
COMPETENCIAS TÉCNICAS

- identificar información adecuada
- elementos para formulación de objetivos

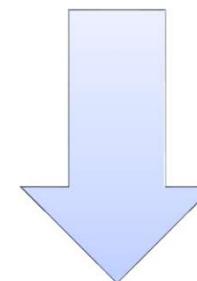


COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- Algunas definición de la competencia
- Componentes de una competencia
- Facetas centrales para esa competencia.
- Indicadores comportamentales de cada faceta.



INCUAL, ESCO,
CCAA ...



ESCO, SEPE,
WEF, UNESCO,
DESIGN COUNCIL,
ETC.

EJERCICIO N°1: IDENTIFICAR INFORMACIÓN INCUAL

Técnico/a de Electricidad

Descripción del puesto: Se busca un/a técnico/a con experiencia en instalación y mantenimiento eléctrico en edificios residenciales y comerciales.



- **Búsqueda en la web de INCUAL:** Buscar cualificaciones relacionadas con la electricidad.
- **Analizar las competencias clave en la cualificación profesional relacionada:** el manejo de herramientas eléctricas, conocimiento de normativas de seguridad, y habilidades de diagnóstico y solución de problemas eléctricos.
- **Relevancia:** Para el puesto, la empresa y el/la candidata/a, es importante identificar las habilidades técnicas y de seguridad requeridas para trabajar con instalaciones eléctricas.

Auxiliar de Enfermería:

Descripción del puesto: Se busca un/a auxiliar de enfermería para trabajar en un hospital o centro médico, brindando asistencia a los pacientes y al personal médico.



- **Búsqueda en la web de INCUAL:** Buscar cualificaciones relacionadas con atención sanitaria y enfermería.
- **Examinar competencias** como la atención a pacientes, habilidades de enfermería básicas, técnicas de higiene, y trabajo en equipo en entornos sanitarios.
- **Relevancia:** Para este puesto, es crucial identificar competencias relacionadas con la atención directa al paciente, comunicación efectiva y habilidades técnicas sanitarias.



EJERCICIO Nº1: IDENTIFICAR INFORMACIÓN INCUAL

Técnico/a de Marketing Digital:

Descripción del puesto: Se busca un/a técnico/a especializado/a en marketing digital con experiencia en estrategias online, SEO, y redes sociales.



- **INCUAL:** Buscar cualificaciones relacionadas con marketing y comunicación digital.
- **Investigar competencias** como estrategias de marketing digital, análisis de datos, gestión de campañas online y habilidades de comunicación digital.
- **Relevancia:** Para este puesto, es importante identificar competencias relacionadas con el diseño y ejecución de estrategias de marketing en línea, conocimiento de herramientas digitales y análisis de métricas de rendimiento.

Chef de Cocina:

Descripción del puesto: Se busca un/a chef de cocina con experiencia en la preparación de platos gourmet y la gestión de una cocina profesional.



- **INCUAL:** Buscar cualificaciones relacionadas con hostelería y gastronomía.
- **Investigar competencias** como técnicas culinarias avanzadas, planificación de menús, gestión de inventario, y liderazgo en el equipo de cocina.
- **Relevancia:** Para este puesto, es importante identificar competencias relacionadas con la creación de platos de alta calidad, habilidades de liderazgo, y gestión eficiente de la cocina.



EJERCICIO Nº1: IDENTIFICAR INFORMACIÓN INCUAL

Desarrollador/a de Software:

Descripción del puesto: Se busca un desarrollador/a de software con experiencia en programación y diseño de aplicaciones.



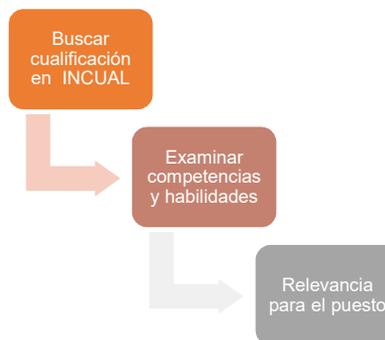
- INCUAL:** Buscar cualificaciones relacionadas con informática y tecnología de la información.
- Analizar competencias** clave como lenguajes de programación (por ejemplo, Java, Python), habilidades de diseño de software, depuración y pruebas de software.
- Relevancia:** Para este puesto, es crucial identificar competencias técnicas específicas, habilidades de resolución de problemas y capacidad para trabajar en proyectos de desarrollo de software.

Técnico/a de Recursos Humanos:

Descripción del puesto: Se busca un/a técnico/a de recursos humanos con experiencia en la gestión de personal, selección de candidatos y relaciones laborales.



- INCUAL:** Buscar cualificaciones relacionadas con recursos humanos y administración de personal.
- Examinar competencias** como técnicas de selección de personal, legislación laboral, habilidades de comunicación y resolución de conflictos.
- Relevancia:** Para este puesto, es fundamental identificar competencias relacionadas con la gestión del talento, conocimiento de leyes laborales y habilidades interpersonales para la interacción con empleados y candidatos.



EJERCICIO Nº1: IDENTIFICAR INFORMACIÓN INCUAL

ACTIVIDADES A REALIZAR

1. Conocer y hacerse cargo de la información y recursos disponibles en la página web <https://incual.educacion.gob.es>
2. El catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales. <https://incual.educacion.gob.es/bdc>
3. Consultar la sección de objetivos y estructura del cncp consulten el glosario y descripción de términos de una cualificación profesional
4. Ver brevemente la sección de Objetivos y Estructura del CNECP
5. Ver en el glosario [Ver/descargar: Glosario y descripción de términos de un Estándar de Competencias profesional](#)
6. En la sección búsqueda de estándares de competencias profesionales hacer la búsqueda para llegar a identificar la unidad de competencia más adecuada para un puesto, oferta de empleo determinada
7. Ver el detalle y analizar el documento en lo que sea relevante para el puesto,
8. Identificar en la documentación encontrada, los aspectos mas relevantes para el trabajo que hay que desarrollar .

https://incual.educacion.gob.es/administracion_cualificaciones

 Hostelería y Turismo	 Actividades Físicas y Deportivas	 Sanidad
 Imagen Personal	 Administración y Gestión	 Seguridad y Medio Ambiente
 Imagen y Sonido	 Agraria	 Servicios Socioculturales y a la Comunidad
 Industrias Alimentarias	 Artes Gráficas	 Textil, Confección y Piel
 Industrias Extractivas	 Artes y Artesanías	 Transporte y Mantenimiento de Vehículos
 Informática y Comunicaciones	 Comercio y Marketing	 Vidrio y Cerámica
 Instalación y Mantenimiento	 Edificación y Obra Civil	
 Madera, Mueble y Corcho	 Electricidad y Electrónica	
 Marítimo- Pesquera	 Energía y Agua	
 Química	 Fabricación Mecánica	

Administración y Gestión			
DESCRIPCIÓN	OFERTA	CRN	CUALIFICACIONES
FORMATIVA			

Acreditación de Competencias Profesionales obtenidas por experiencia laboral: <https://incual.educacion.gob.es/acreditacion>

- El procedimiento de evaluación y acreditación de competencias (PEAC) se regula en el Título VI (artículos 90 a 93) de la [Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional](#) y en el Título VI (artículos 175 a 188) del [Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional](#)
- Es un conjunto de actuaciones dirigidas a reconocer, evaluar y acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral u otras vías no formales o informales.
- Puede consultar [Unidades responsables e información de Acreditación de Competencias en las Comunidades Autónomas](#) (en todo caso, cada Comunidad Autónoma podría establecer o disponer de otros puntos de información).

RECAPITULACIÓN

Claridad en las expectativas

Selección precisa

Mayor eficiencia en el proceso de selección

Desarrollo de carrera y retención de talentos

Adaptabilidad a cambios en el entorno empresarial

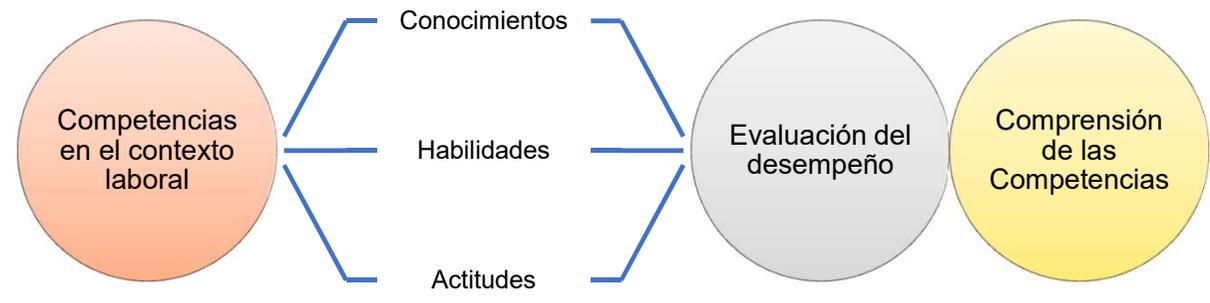
Mejora en la diversidad y la inclusión

Evaluación Objetiva



Las competencias son el lenguaje común entre orientadores/as, empresas y personas, que ofrecen un marco de referencia para los diálogos entre estos actores, y contribuyen a la mejoran de las dinámicas del mercado laboral.

Competencias en el Contexto Laboral



Competencias: Descripción y evaluación

DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES NSF(1)

Pensamiento crítico: Capacidad para analizar, evaluar y sintetizar información de forma objetiva y racional, considerando diferentes perspectivas y enfoques. Incluye cuestionar supuestos, identificar argumentos lógicos, y tomar decisiones informadas basadas en evidencia. Se busca que las personas sean capaces de reflexionar de forma independiente y tomar decisiones fundamentadas.

Trabajo en equipo: Habilidad para colaborar de manera efectiva con otros hacia un objetivo común. Incluye comunicación abierta, respeto a las opiniones y contribuciones de los demás, capacidad para resolver conflictos y adaptabilidad a diferentes roles dentro de un grupo. Se valora la construcción de relaciones de confianza y el reconocimiento de los logros colectivos.

Creatividad: Capacidad para pensar de manera innovadora y aportar ideas originales que conduzcan a soluciones nuevas. Implica abordar problemas desde diferentes ángulos y buscar enfoques alternativos. Esta competencia es esencial para la innovación y la adaptabilidad en entornos cambiantes

Planificación y organización: Capacidad para establecer objetivos claros y alcanzables, diseñar estrategias efectivas, y gestionar de manera eficiente los recursos disponibles. Incluye la habilidad para priorizar tareas, gestionar el tiempo de forma efectiva y adaptarse a cambios inesperados. Esta competencia busca optimizar el uso de tiempo y recursos para lograr resultados exitosos.

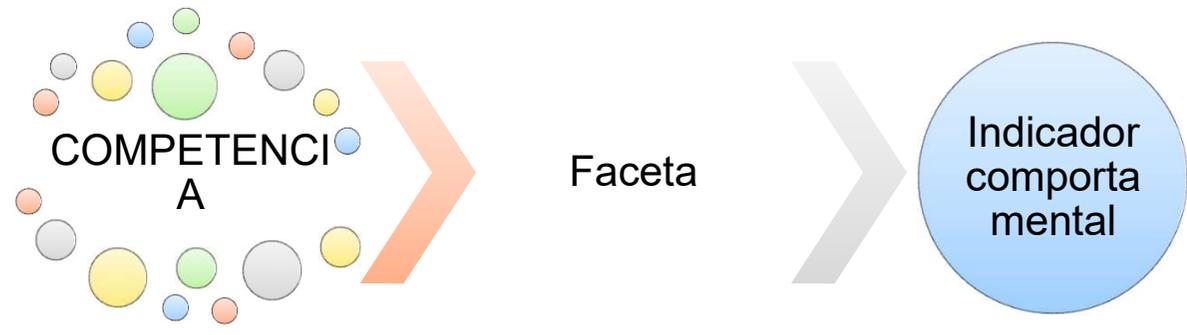
DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES NSF(2)

Capacidad de aprendizaje: Habilidad para adquirir nuevos conocimientos y habilidades de manera continua y para aplicar lo aprendido a situaciones nuevas. Incluye estar abierto a nuevas ideas y perspectivas, y tener disposición para mejorar a través de la práctica y la retroalimentación. Es una competencia esencial para la resiliencia y fomentar una mentalidad de crecimiento personal y profesional constante.

Proactividad: Capacidad para tomar la iniciativa y anticipar oportunidades o problemas antes de que ocurran. Implica actuar con decisión y confianza, y ser capaz de diseñar e implementar planes para alcanzar objetivos e implementar soluciones. Esta competencia es valorada por su papel en la innovación y el liderazgo

Compromiso: Habilidad para dedicarse de manera íntegra y consistente a las tareas y objetivos planteados. Incluye el cumplimiento de responsabilidades, la perseverancia frente a desafíos y la disposición para contribuir de manera significativa al éxito de un proyecto o equipo. Se valora la importancia de esta competencia para lograr resultados sostenibles y construir relaciones sólidas en el entorno laboral.

Componentes de una competencia



ENTREVISTAS COMPORTAMENTALES

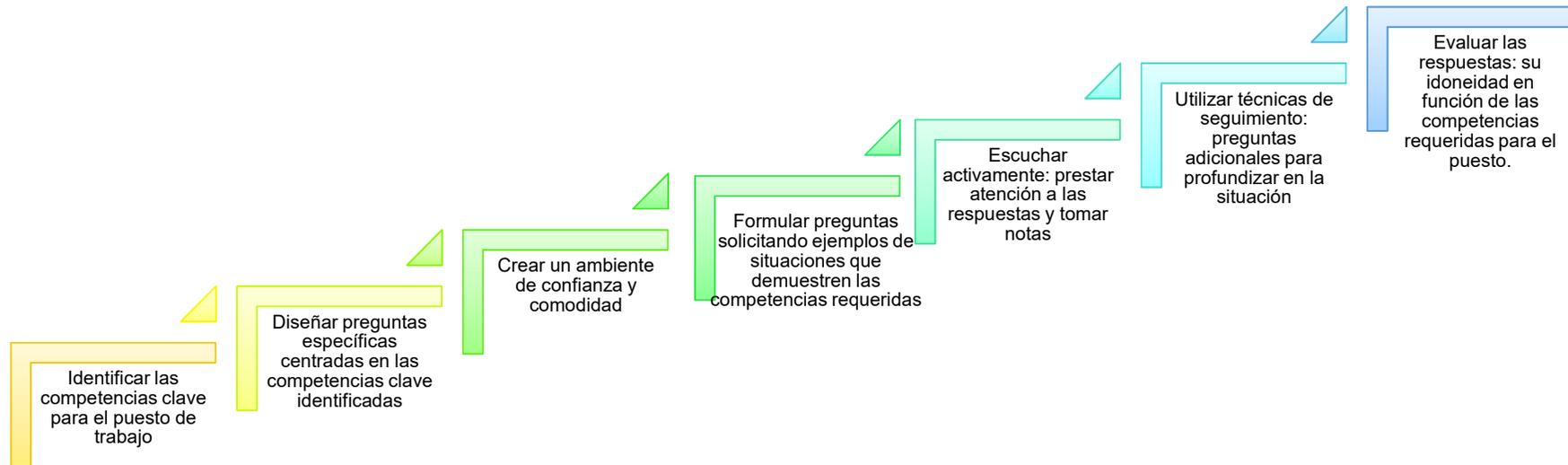
Técnica que evalúa el comportamiento de un/a candidato/a:

Entrevistas conductuales: [Ejemplo de entrevista conductual](#)

Cómo puedes destacar tus habilidades en una entrevista de trabajo:

Método STAR: [Ejemplo de método STAR](#)

ENTREVISTAS COMPORTAMENTALES



Acompañamiento personalizado para el **empleo**



empleo, emprendizaje, futuro

Curso acreditado en Catálogo de Especialidades Formativas SEPE



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



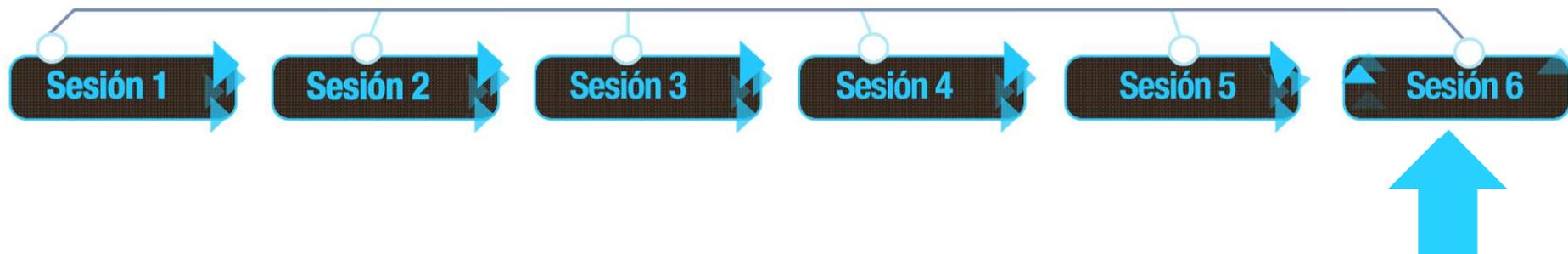
GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia





Sesión 6

Integra y combina soluciones para enfocar casos complejos.

880

Participantes han
realizado la
formación.



90%

Alumnado
satisfecho
con el curso

94%

Consideran que la
formación
ha impactado en su
desarrollo profesional

97%

Considera que los
contenidos
son relevantes
para la profesión

Próximamente...

Fomentar espacios de **networking** y generación de comunidad colaborativa.

Recursos para el despliegue de los contenidos.

Atender el interés por formación en **herramientas digitales** e IA.

Dar respuesta al **interés creciente de AAPP** para la profesionalización y cambio de roles.

Formación **complementaria con enfoque modular** para la profundización en contenidos del curso.

Formación segmentada según experiencia y perfil profesional.



Curso Acompañamiento Personalizado para el Empleo

Acreditado por SEPE y 100% subvencionado, dirigido a formar y acreditar a profesionales de la orientación laboral.

Organizaciones sin ánimo de lucro · BILBAO, Bizkaia · 484 seguidores



Acompañamiento personalizado para el **empleo**



empleo, emprendizaje, futuro

Curso acreditado en Catálogo de Especialidades Formativas SEPE



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia

