

TEMA 14: ITINERARIOS PROFESIONALES: PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL



INDICE:

1. Punto de partida:
 - 1.1. Autoanálisis
 - 1.2. Análisis del mercado laboral.
2. Elección de alternativas de acción para el desarrollo profesional.
 - 2.1. Establecimiento de metas y objetivos.
 - 2.2. Diseño de un Plan de Acción.
3. Autoempleo como alternativa de inserción profesional.
4. El trabajo en la Administración Pública.
 - 4.1. La oferta de empleo público: requisitos.
 - 4.2. Tipos de empleados públicos.
 - 4.3. El empleo público en la Unión Europea
5. Oportunidades de formación y empleo en Europa.
 - 5.1. Red Eures.
 - 5.2. Europass.
 - 5.3. Ploteus
 - 5.4. Erasmus +.

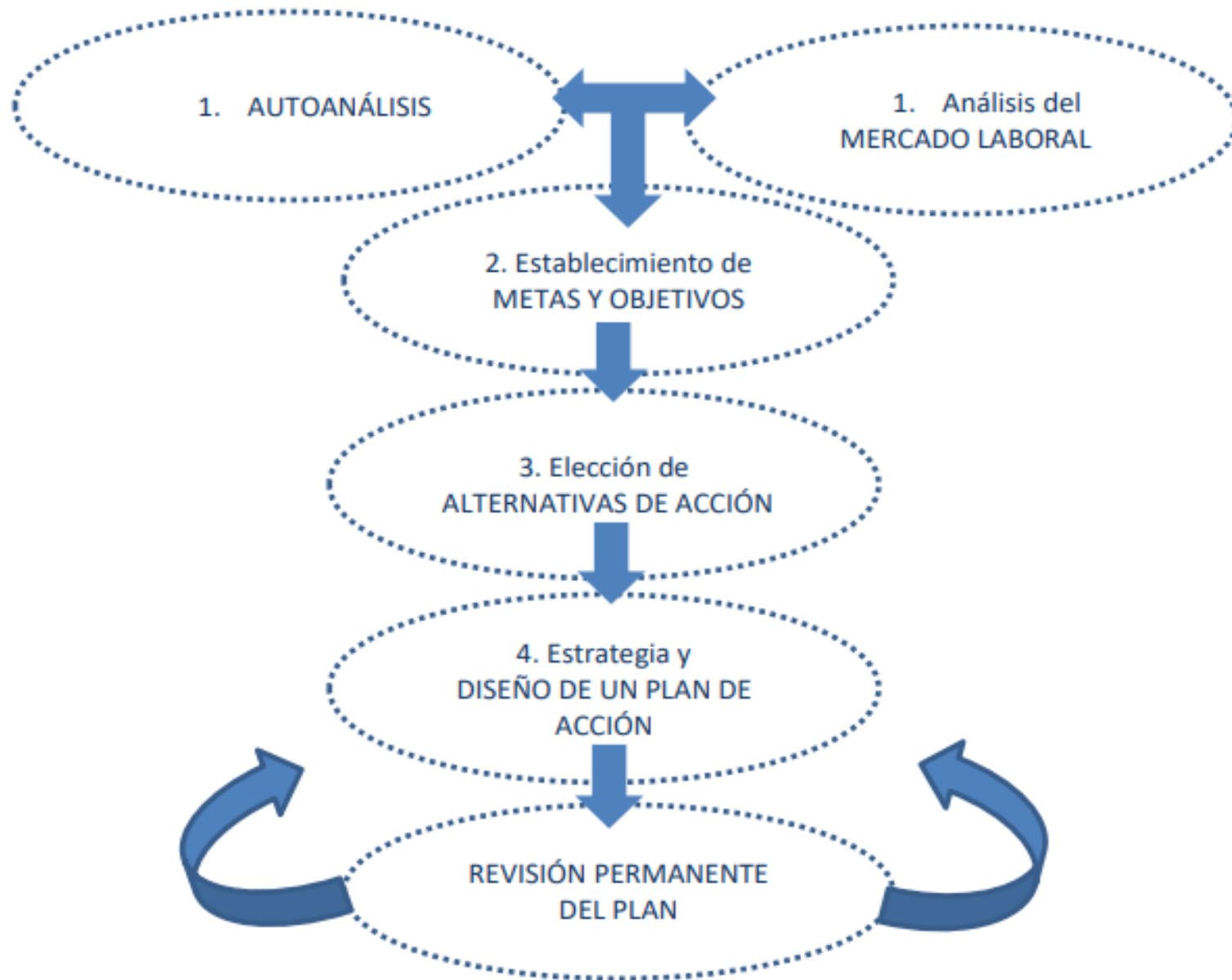
1. PUNTO DE PARTIDA: AUTOANÁLISIS DEL ENTORNO LABORAL

Planificación Profesional:

- Proceso continuo, a lo largo de toda la vida laboral,
- Permite crear nuevas posibilidades y aumentar las competencias profesionales y personales para ajustarlas a las demandas del mercado de trabajo y a las necesidades personales.
- Primero de autoanálisis y luego de análisis del entorno laboral.



FASES DE LA PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL



1.1. AUTOANÁLISIS

APTITUDES Y ACTITUDES	<ul style="list-style-type: none">▪ Aptitudes: formación, capacidades personales, experiencia...▪ Permiten saber si una persona está suficientemente preparada para la tarea <ul style="list-style-type: none">▪ Actitudes: forma de cada persona de enfrentarse a las circunstancias. Perseverancia, trabajo en equipo, responsabilidad, iniciativa...
DISPONIBILIDAD PARA EL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none">▪ Hábitos y responsabilidades▪ Disponibilidad para viajar, movilidad geográfica, cambio de residencia▪ Preferencia de horario, conciliación vida familiar y laboral▪ Conciliación de empleo y formación
CONOCIMIENTOS Y FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none">▪ Titulación: formación reglada o formal▪ Formación complementaria no reglada▪ Conocimientos y formación transversal (idiomas, TIC's, otros carnés profesionales...)
EXPERIENCIA PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none">▪ Incluir otras experiencias: prácticas no laborales, becas, proyectos, voluntariado▪ Todas las experiencias profesionales pueden ser susceptibles de aportar aspectos positivos a nuestra trayectoria.

Situación de partida

María es una joven de 35 años que estudió un Ciclo Formativo de Automoción; nada más terminar sus estudios, empezó a trabajar en un taller pequeño, cercano a su casa. Recuerda que en aquel tiempo lo que más le preocupaba eran las distancias y no perder tiempo en los desplazamientos. Por este motivo rechazó una oferta de empleo en una empresa que trabajaba con una tecnología muy novedosa en el sector. «¡Es igual!», pensó, «en la mayoría de los talleres no utilizan esta tecnología, es demasiado cara para ellos».

Durante cinco años más, María siguió trabajando en ese taller hasta que sintió la necesidad de cambiar. Tenía la sensación de que ya no podía aprender más allí. Todo se había vuelto rutinario, nada suponía un reto, por lo que empezó a buscar trabajo, aunque fuera lejos de casa.

En una entrevista de selección de personal, descubrió que se habían producido unos avances tecnológicos considerables en la reparación electromecánica de vehículos, progresos que se habían abaratado y se empezaban a aplicar en la mayoría de los talleres. Desgraciadamente, ella desconocía estos adelantos porque hacía mucho tiempo que no asistía a cursos de reciclaje. Por primera vez, se dio cuenta de que se había quedado obsoleta y justo en el ámbito que más le gustaba, ¡qué tonta había sido rechazando aquella oferta de empleo hacía años!, ¡cómo no valoró que trabajar en el ámbito en el que más disfrutaba, a largo plazo, era más importante que la cercanía de la empresa a su casa...!

Esta vez, María se propuso no cometer otro error, averiguó la formación que le hacía falta para trabajar en

empresas con tecnología punta e hizo el esfuerzo de estudiar y seguir trabajando en el taller, hasta que le surgió una nueva oportunidad en una gran empresa.

Allí inició, con mucho entusiasmo, una nueva etapa profesional. Adquirió nuevos conocimientos, se especializó en lo que más le entusiasmaba, mejoró sus ingresos y, poco a poco, fue ascendiendo de categoría.

Siete años después, le ofrecieron el puesto máximo al que podía aspirar. María casi saltó de alegría cuando se lo comunicaron, pero toda su ilusión se desvaneció cuando le preguntaron por su nivel de inglés. Pensaban trasladarla a una nueva sucursal en Inglaterra. Curiosamente, a María ya no le importaba estar lejos de casa, es más, tenía ganas de vivir en el extranjero y conocer otras culturas, pero al descubrir que no dominaba el inglés, la empresa retiró la oferta. Entonces se acordó de que en su instituto había tenido la oportunidad de realizar la FCT en Inglaterra y no había querido ir, ¡cómo se arrepentía ahora!...

Este incidente provocó que María se replanteara, de nuevo, su futuro profesional. Era autónoma en su trabajo, tenía muchos conocimientos, sabía manejarse sin que nadie le dijera nada y ya tenía personas a cargo, a las que sabía conducir y liderar bastante bien. Poco a poco, fue forjando la idea de montar su propio taller de reparación de vehículos, buscó asesoría especializada, visitó un vivero de empresas, habló con varios bancos, se informó sobre ayudas y subvenciones y, finalmente, se lanzó a un gran proyecto, que le ha reportado muchas satisfacciones personales y laborales.



CUESTIONES:

1. Qué opinas de los frecuentes cambios de trabajo de María? ¿Crees que es normal?
2. ¿Qué ha motivado esos cambios?
3. ¿Qué errores ha cometido María?
4. ¿Ha planificado su trayectoria profesional?

Entra en la web <http://todofp.es/inicio.html> y analiza la información sobre tu ciclo.

- ¿Sabes qué opciones formativas tienes cuando termines este ciclo?
- ¿Qué posibles salidas profesionales tiene este ciclo?
- ¿Cuál es tu objetivo profesional a largo plazo?



1.2 ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

- ❑ Múltiples formas de ejercer nuestra profesión u oficio:
 - o Trabajo por cuenta ajena.
 - o Cuenta propia.
 - o Prácticas no laborales (becadas o no).
 - o Empleo público.
 - o Empleo en el extranjero.
- ❑ Campos profesionales a los que poder optar:
 - o Información precisa sobre la situación de nuestra profesión.
 - o Cambios que están afectando a nuestro trabajo.
 - o Existe demanda o no.
 - o Titulación o certificaciones que necesitamos.



❑ Resultado:

o Definición de los perfiles profesionales:

➤ Generales: habilidades y competencias

CARACTERÍSTICAS	BUSCAN:	RECHAZAN:
Personalidad	Iniciativa Autonomía Trabajo en equipo Trato agradable Polivalencia Flexibilidad Facilidad para las relaciones Seguridad	Pasividad Sumisión, Dependencia Arrogancia, individualismo, Agresividad, conflictividad Dedicarse a una única tarea Rigidez Aislamiento del grupo Inseguridad, indecisión
Formación y actitud	Nivel de estudios adecuado Capacidad de organización y planificación Creatividad Capacidad de aprendizaje y aplicación práctica de lo aprendido Inteligencia emocional Visión global de la empresa, visión de futuro y compromiso Proactividad Asertividad	Nivel de estudios por encima o por debajo del requerido Actitud controladora y analítica Acumulación de simples conocimientos académicos Inteligencia exclusivamente académica y técnica Motivaciones exclusivamente económicas Pasividad Agresividad

➤ Específicos: competencias específicas y técnicas (idiomas, TIC's...)

2. ELECCIÓN DE ALTERNATIVAS DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

2.1. ESTABLECIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS:

Es necesario establecer metas y objetivos a corto y a medio plazo, para mantener un equilibrio entre vida profesional, personal y social, teniendo en cuenta las diferentes alternativas de desarrollo profesional, así como sus ventajas e inconvenientes.

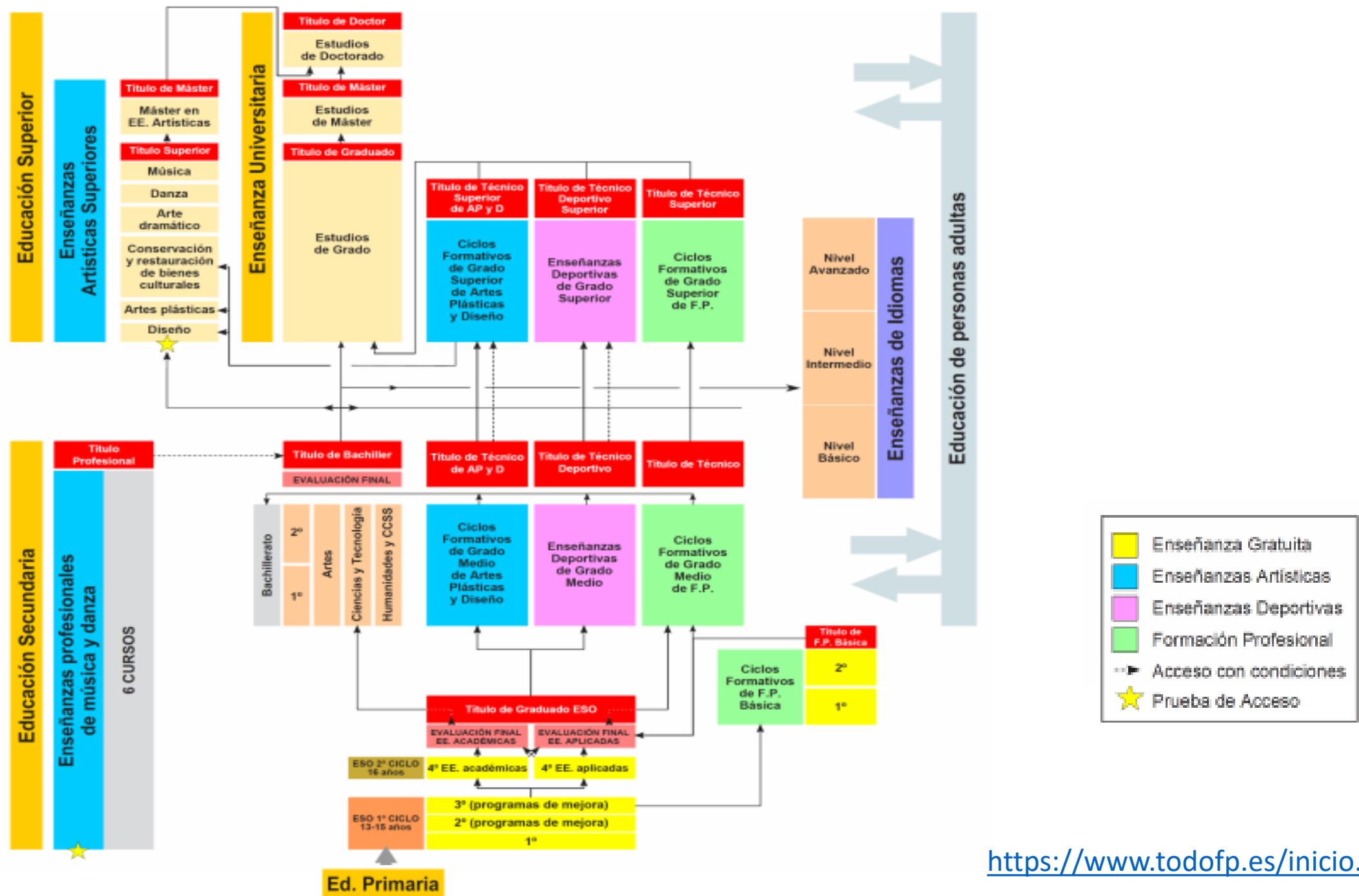


En el enlace <https://novicap.com/blog/charlas-ted/> encontrarás 7 conferencias de diferentes emprendedores que realizan diferentes reflexiones sobre sus vivencias: qué ha aprendido, críticas, si va a intentar mejorar o cambiar en algo tras el visionado de las mismas, etc.



OPCIONES	VENTAJAS	INCONVENIENTES
TRABAJAR POR CUENTA AJENA	No se arriesga capital No existen grandes trabas burocráticas para emplearse Existen posibilidades de promoción El salario en teoría es negociable	Abusos por algunos empresarios Inestabilidad laboral Riesgo de desempleo temporal El salario puede ser inferior al deseado
EMPLEO PUBLICO	Estabilidad en el empleo Mayor seguridad en remuneración Carga de trabajo controlada	Barreras a la promoción laboral Es necesario superar oposiciones Difícil movilidad funcional/local
AUTOEMPLEO	Trabajar para uno mismo Mayor satisfacción personal Ausencia de dependencia de un superior Mayor autorrealización	Responsabilidad económica, se arriesga capital Dedicación ilimitada a la empresa La clientela se convierte en jefe
CONTINUAR CON LA FORMACIÓN	Formación continua (ver organigrama)	Modificaciones legislativas
EMPLEO Y FORMACIÓN EN EL EXTRANJERO	Oportunidades de empleo y formación en Europa	

Organigrama
Sistema
Educativo:



El Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional (comienza su aplicación en el curso 2024/2025):

Elementos de competencia	Acreditación parcial de competencia	Certificado de competencia	Certificado profesional	Título de FP	Título de Especialista o Máster
Grado A	Grado B	Grado C	Grado D	Grado E	
Elemento de competencia 1 (resultado de aprendizaje)	Estándar de competencia 1	Módulo profesional 1	Certificado profesional Niveles 1, 2 y 3	Ciclos formativos de FP grado básico, medio y superior (Técnico Básico, Técnico y Técnico Superior)	Curso de especialización En grado medio (Especialista) o en grado superior (Máster Profesional)
Elemento de competencia 2 (resultado de aprendizaje)	Estándar de competencia 2				
Elemento de competencia 3 (resultado de aprendizaje)	Estándar de competencia 3				
Elemento de competencia 4 (resultado de aprendizaje)	Estándar de competencia 4				
Elemento de competencia 5 (resultado de aprendizaje)	Estándar de competencia 5				
Elemento de competencia 6 (resultado de aprendizaje)	Estándar de competencia 6	Módulo 2	[...]		
[...]	[...]	Módulo 3			
[...]	[...]	Módulo n			
Elemento de competencia n (resultado de aprendizaje)	Estándar de competencia n	Módulo n	Certificado profesional n		

El estándar de competencia es la unidad básica para el diseño de la formación. Toda formación que se diseñe tendrá, al menos, un estándar de competencia incluido en ella.

Curso de especialización



Módulo profesional

Ciclo formativo de FP: grado básico, grado medio o grado superior

❖ TRABAJO POR CUENTA AJENA A TRAVÉS DEL PROGRAMA DE GARANTÍA JUVENIL:

Dirigido a **jóvenes en búsqueda activa de empleo** (no van a seguir estudiando ni trabajan por cuenta propia o ajena), y quieren lograr su inserción plena en el mercado laboral.

Requisitos

- Tener nacionalidad española, o ser ciudadanos de la UE o Suiza, o ser extranjero con permiso de residencia y trabajo en territorio español.
- Empadronado en territorio español.
- Tener más de 16 años o menos de 30 años.
- No haber trabajado en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
- No haber recibido acciones educativas ni formativas en el día natural anterior a la fecha de presentación de la solicitud.
- Presentar una declaración expresa de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil. En el caso de los demandantes de empleo, bastará con su inscripción en los servicios públicos de empleo.

- Persigue reducir el desempleo juvenil y recuperar la calidad en el empleo, luchando también frente a la brecha de género.
- Conlleva ayudas a las empresas por la contratación de jóvenes menores de 30 años, así como bonificaciones y reducciones a la Seguridad Social para los Autónomos.
- Conlleva convocatorias de educación, formación, prácticas, aprendizaje, empleo y autoempleo, con el objetivo de mejorar la incorporación en los campos y sectores que mayor demanda tienen en la actualidad.

Características

2.2. DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN

De acuerdo con los objetivos marcados, podemos establecer un itinerario a seguir con estas pautas:

- Establecer un horario mínimo relacionado con la búsqueda de empleo.
- Planificar periódicamente las tareas a realizar.
- Preparar técnicas, instrumentos y fuentes de información de búsqueda activa de empleo: CV, redes sociales, entrevistas de trabajo.
- Revisar posibles errores y actualizar permanentemente el plan de acción, adaptándolo a los posibles cambios personales y del propio mercado laboral.



<https://www.educaweb.com/noticia/2020/11/03/10-claves-futuro-trabajo-2025-19353/>

3. EL AUTOEMPLEO COMO ALTERNATIVA DE INSERCIÓN PROFESIONAL

- ❑ Crear tu propia empresa y ser tu propio jefe.
- ❑ Debemos elaborar un Plan de Empresa:
 - Planificar y evaluar nuestro proyecto empresarial.
 - Contar con un documento guía que oriente nuestra trayectoria empresarial.
 - Solicitar préstamos, créditos y subvenciones.
 - Atraer inversores
 - Presentarlo a futuros clientes.



ELEMENTOS DE UN PLAN DE EMPRESA	
1- RESUMEN GENERAL Y DEFINICIÓN DEL PROYECTO y EQUIPO HUMANO	Características del sector de actividad y contexto en el que se desarrollará la empresa, datos del promotor/es y características de la empresa.
2- DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO	Incluyendo necesidades que cubre, su especificidad y diferenciación de otros productos de la competencia, elementos que lo convierten en único para su consumo, características técnicas, ...
3- ESTUDIO DE MERCADO	<p>Demostrará viabilidad del proyecto y proporcionará información necesaria para establecimiento de estrategias. Incluirá:</p> <ul style="list-style-type: none">- Análisis del macroentorno tecnológico, demográfico, legal y político, económico, sociocultural y medioambiental y del microentorno, referido a aspectos como clientes potenciales y características y formas de captación, competencia, barreras de entrada al mercado,- Análisis interno para identificar debilidades, amenazas fortalezas y oportunidades (DAFO).
4- PLAN DE MARKETING	Análisis y selección de mercados, definición de objetivos e instrumentos de marketing (producto, precio, distribución y promoción) para alcanzar los objetivos propuestos.
5- PLAN DE PRODUCCIÓN	Especificación en unidades del plan de producción previsto y capacidad productiva de la empresa, teniendo en cuenta las características de la mano de obra necesaria, calculando el coste del producto o servicio y determinando la estrategia de precios.
6- INFRAESTRUCTURAS	Espaciales, maquinaria, herramientas, equipos, recursos tecnológicos y transporte, entre otros .
7- ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS	Tamaño de la plantilla, descripción de puestos y funciones, selección de personal, formación y sistemas de promoción, contratación y gestión de nóminas, PRL.
8-ESTUDIO ECONÓMICO-FINANCIERO	<p>-Plan de inversiones y gastos.</p> <p>-Plan de financiación (fuentes de financiación).</p> <p>-Plan financiero: plan de tesorería (entradas y salidas), cuenta de resultados (pérdidas y ganancias) y balance previsional.</p>

4. EL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

4.1. LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

- Se aprueba cada año por el Gobierno según sus necesidades.
- Se priorizan los servicios esenciales: sanidad, educación, servicios sociales, seguridad o dependencia.
- Se publica convocatoria, inscripción y solicitud para superar diferentes pruebas selectivas u oposiciones.



❑ REQUISITOS

NACIONALIDAD	<ul style="list-style-type: none">- Ser español/nacional de alguno de los estados miembros de la UE o de algún Estado al que sea de aplicación la libertad de circulación de trabajadores.- Cualquiera que sea su nacionalidad: Cónyuge/descendientes de los anteriores siempre que no estén separados de derecho, sean menores de 21 años o si superan los 21 sean dependientes.
EDAD	<ul style="list-style-type: none">- Haber cumplido 18 años, o tener la edad que la convocatoria establezca como mínima antes de que acabe el plazo de presentación de instancias y no haber alcanzado la edad de jubilación.
TITULACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Poseer la titulación exigida en las bases de cada una de las convocatorias de los diferentes procesos selectivos, condicionada por el Cuerpo o Escala al que se quiera opositar.
CAPACIDAD	<ul style="list-style-type: none">- No padecer enfermedad ni estar afectado por limitación física o psíquica incompatible con el desempeño de las correspondientes funciones.
HABILITACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas.- No hallarse inhabilitado para el desempeño de las funciones públicas.- No pertenecer al mismo Cuerpo o Escala a cuyas pruebas selectivas se presentan.
ACCESO PERSONAS DISCAPACITADAS	<p>Algunas medidas para facilitarlo:</p> <ul style="list-style-type: none">- Reserva de un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad,- Adaptación de tiempo y/o medios para la realización de las pruebas de tal forma que se asegure que se participa en condiciones de igualdad.- Posibilidad del alterar el orden de prelación para la elección de plazas en determinados supuestos o la necesaria adaptación del puesto que se le adjudique.

4.2. TIPOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS

CUERPO O ESCALA DEL EMPLEADO PÚBLICO		
Grupos y Escalas		Titulación Exigida
Grupo A	A1	Titulación universitaria de grado
	A2	
Grupo B	B1	Título de técnico superior
	B2	
Grupo C	C1	Título de bachillerato o técnico medio
	C2	Graduado en Educación Secundaria Obligatoria

❑ Tipos de empleado público:

FUNCIONARIO DE CARRERA	<ul style="list-style-type: none">- Ha superado un proceso selectivo de oposición, dispone de un nombramiento en el que se reconoce dicha condición y trabaja para la Administración Pública.- Mantiene una relación estatutaria con la Administración y su relación se rige por el derecho administrativo.
PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO	<ul style="list-style-type: none">- Presta servicios de carácter transitorio.- Se rige por el derecho administrativo y ocupa plazas que se hallan reservadas a los funcionarios de carrera, entre ellas:<ul style="list-style-type: none">- Las que han de ser ocupadas definitivamente por funcionarios de carrera.- Sustituyendo a funcionarios de carrera que gocen del derecho de reserva de plaza y destino.- Plazas que se dedican a programas estrictamente temporales o para situaciones urgentes.
PERSONAL LABORAL	<ul style="list-style-type: none">- Se trata de aquel que, en virtud de un contrato de trabajo, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas.- En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.
PERSONAL EVENTUAL	<ul style="list-style-type: none">- Son aquellos empleados públicos que se nombran libremente en régimen no permanente.- Ocupan un lugar de trabajo considerado de confianza o de asesoramiento no reservado a funcionarios

4.3 EMPLEO PÚBLICO EN LA UNIÓN EUROPEA

- ❑ Hay más de 40.000 empleados públicos propios.
- ❑ Oposiciones generales abiertas a todos los Estados Miembros de la Unión, en las que no hay cupos por nacionalidad ni límite de edad para participar.
- ❑ Perfil: candidatos capacitados, motivados y muy cualificados, con competencias generales (análisis y resolución de problemas, comunicación, calidad y resultados, aprendizaje y desarrollo)
- ❑ Pruebas en nivel superior a B2 de inglés, francés o alemán.

https://europa.eu/european-union/about-eu/working_es

<http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/EspanaUE/es/Trabajar enUE/Documents/TRABAJAR%20EN%20LA%20UE%20-%20LOS%20PROCESOS%20SELECTIVOS%20EPSO%20REV.pdf>



- ❑ La Unidad de Apoyo de la Representación Permanente de España en la UE (REPER), se encarga de diseñar y ejecutar un plan de fomento de presencia de los españoles en la UE, a través de varias iniciativas:
 - o Actividades de formación sobre oportunidades de empleo.
 - o Apoyo a carreras profesionales de funcionarios comunitarios y gestión y orientación de empleados públicos españoles.
 - o Prácticas profesionales a través de becas, como las de “Periodos de prácticas en Instituciones de la UE para jóvenes universitarios” y “Jóvenes profesionales en Delegaciones de la UE”.



5. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA

5.1 RED EURES (European Employment Services).

Red de cooperación para el empleo y la libre circulación entre la Comisión Europea con los SEPE europeos más: Noruega, Islandia, Liechtenstein y Suiza.



<https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>



5.2 SISTEMA EUROPASS

Conjunto de 5 documentos que ayuda a comunicar de forma sencilla y comprensible las capacidades y cualificaciones profesionales, titulaciones y certificaciones adquiridas en toda Europa a lo largo de la vida, unificando criterios para valorar los perfiles profesionales:



DOCUMENTOS PERSONALES, DE LIBRE ACCESO

CV	Herramienta estandarizada, disponible en cualquier idioma, se puede cumplimentar en línea y actualizar cuando se desee
PASAPORTE DE LENGUAS	Evaluación de la competencia lingüística: <ul style="list-style-type: none">- Básico (A1 y A2)- Independiente (B1 y B2)- Competente (C1 y C2)

DOCUMENTOS QUE EXPIDEN LAS AUTORIDADES DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

MOVILIDAD EUROPASS	Registro de conocimientos, capacidades y competencias adquiridas por la persona en el extranjero
SUPLEMENTO AL TÍTULO DE TÉCNICO O AL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD	Información complementaria sobre el Ciclo Formativo de Grado Medio o certificado de profesionalidad
SUPLEMENTO AL TÍTULO SUPERIOR	Información complementaria sobre el Ciclo Formativo de Grado Superior o Título Universitario

<https://europass.cedefop.europa.eu/es>

<http://sepie.es/iniciativas/europass/index.html>

Existen diferentes programas en materia de educación y formación: Ploteus, Euroguidance, Euraxess, Erasmus+.

5.3. PLOTEUS:

PLOTEUS tiene como objetivo ayudar a estudiantes o personas que buscan empleo, trabajadores, padres, orientadores y profesores a encontrar información sobre cómo estudiar en Europa.



5.4. ERASMUS+:

Forma parte de la estrategia Europa 2020, de Educación y Formación 2020 y la estrategia Rethinking Education, engloba todas las iniciativas de educación, formación (incluido FP), juventud y deporte.

- “Movilidad para el aprendizaje”:
 - Movilidad del personal.
 - Movilidad del estudiante.



Países	A cualquier país del programa: 28 países de la UE + Islandia, Liechtenstein, Macedonia, Noruega, Turquía
Centro	En un centro de trabajo (empresa) para prácticas. En un centro de formación profesional.
Periodo	Durante la formación: periodo de prácticas (formación en centros de trabajo - FCT-) Para estudiantes recién graduados: movilidad dentro del año siguiente a su graduación.
Duración	Desde 2 semanas hasta 12 meses



Gracias por su atencion