

SSCE0110 - DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

MF1446_3: Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo.

Diciembre 2017

Editorial: Atlas Systems

Actualización: Servicio Canario de Empleo

MF1446_3. Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo

ÍNDICE

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN AL MÓDULO FORMATIVO	5
Unidad de Aprendizaje 1. Perfil profesional y Búsqueda activa de empleo	7
1. El perfil profesional	10
2. El contexto sociolaboral	14
3. Itinerarios formativos y profesionales	15
4. La información profesional y la búsqueda de empleo	21
4.1 Canales de información del mercado laboral	21
4.2 Agentes vinculados con la orientación formativa y laboral e intermediarios laborales	22
4.3 Elaboración de una guía de recursos para el empleo y la formación	25
4.4 Técnicas de búsqueda de empleo	27
4.5 Canales de acceso a información	30
4.6 Procesos de selección	33
Resumen	35
Unidad de Aprendizaje 2. Calidad de las acciones formativas, innovación y actualización docente	36
1. Procesos y mecanismos de evaluación de calidad formativa	39
2. Realización de propuestas de los docentes para la mejora para la acción formativa	50
3. Centros de Referencia Nacional	51
4. Perfeccionamiento y actualización teórico-pedagógica de los formadores	52
5. Centros integrados de Formación Profesional	53
6. Programas europeos e iniciativas comunitarias	54
Resumen	57
BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	58

INTRODUCCIÓN DEL MÓDULO FORMATIVO

A lo largo de este Módulo Formativo, el participante aprende a facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo, a través de un análisis del perfil profesional, estrategias y herramientas para la búsqueda de empleo y la calidad de las acciones formativas (innovación y actualización docente).

Objetivo general

Recabar información sobre la realidad laboral y el contexto profesional para transmitir oportunidades de empleo reales acordes a la acción de formación, potenciar el protagonismo activo y la responsabilidad del alumno teniendo en cuenta sus competencias personales, técnicas y su experiencia laboral para implicarle; informarle y asesorarle sobre los itinerarios formativos y salidas profesionales en su especialidad profesional, de manera individual; e identificar estrategias de mejora de la calidad de los procesos formativos para aplicar en las acciones formativas; para conseguir la UC1446_3 Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo.

Objetivos específicos

- Definir cauces informativos para la identificación de contextos profesionales que faciliten la toma de decisiones en procesos de inserción o promoción profesional.
- Fomentar la participación activa de cada alumno en su proceso de información y orientación profesional.
- Elaborar procedimientos de transmisión y asesoramiento sobre el entorno profesional y productivo que posibiliten la actualización de la información.
- Planificar procedimientos y estrategias de actualización e innovación profesional, especificando vías y actividades de aprendizaje de intercambio con otros profesionales.
- Seleccionar estrategias metodológicas que contribuyan a la mejora de la calidad del proceso de aprendizaje.

UNIDADES DE APRENDIZAJE

Para el desarrollo de este Módulo Formativo se organiza el contenido en tres unidades de aprendizaje:

UA1. Perfil profesional y Búsqueda activa de empleo

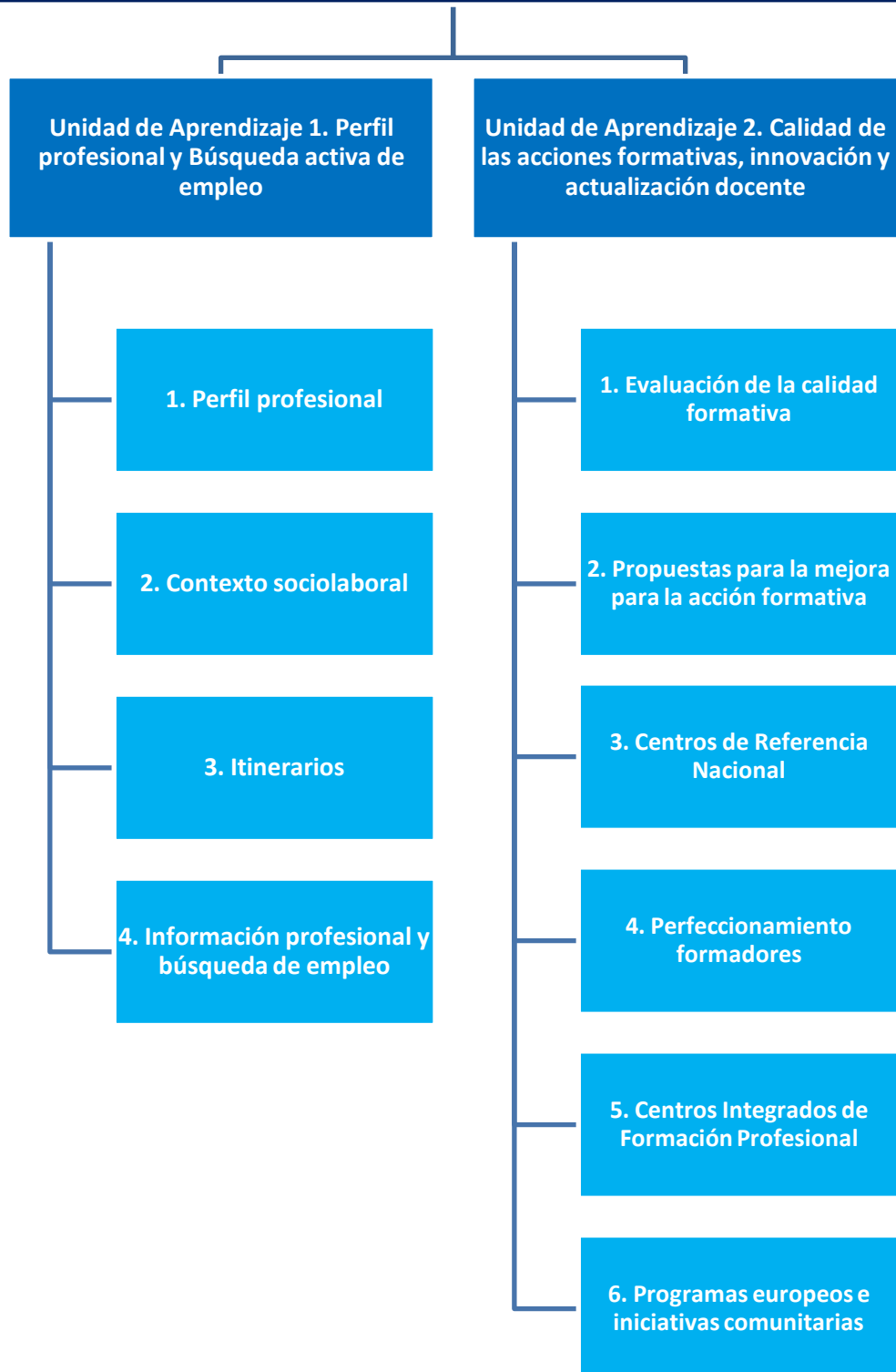
- El perfil profesional
- El contexto sociolaboral
- Itinerarios formativos y profesionales
- La información profesional estrategias y herramientas para la búsqueda de empleo.



UA2. Calidad de las acciones formativas, innovación y actualización docente.

- Procesos y mecanismos de evaluación de la calidad formativa
- Realización de propuestas de los docentes para la mejora para la acción formativa
- Centros de Referencia Nacional
- Perfeccionamiento y actualización técnico-pedagógica de los formadores
- Centros Integrados de Formación Profesional
- Programas europeos e iniciativas comunitarias

MF 1446-3. ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO



Unidad de Aprendizaje 1. Perfil profesional y Búsqueda activa de empleo

	PÁGINA
1. El perfil profesional	10
2. El contexto sociolaboral	14
3. Itinerarios formativos y profesionales	15
4. La información profesional. Estrategias y herramientas para la búsqueda de empleo	21
4.1 Canales de información del mercado laboral	21
4.2 Agentes vinculados con la orientación formativa y laboral e intermediarios laborales	22
4.3 Elaboración de una guía de recursos para el empleo y la formación	25
4.4 Técnicas de búsqueda de empleo	27
4.5 Canales de acceso a información	30
4.6 Procesos de selección	33
Resumen	35

INTRODUCCIÓN

En esta primera unidad de aprendizaje se abordará la panorámica del mercado laboral, cómo realizar un ajuste entre sus demandas de cualificación y competencias y el perfil profesional del alumno, cómo se elaboran itinerarios formativos y profesionales garantizando la individualización de la orientación para el desarrollo profesional. Se revisarán los recursos para acceder a la información para la orientación profesional y las distintas estrategias y herramientas para la búsqueda de empleo. Se estructurará una guía de recursos para la formación y el empleo, técnicas para la búsqueda de empleo activa. Y finaliza con los procesos de selección, sus fases y herramientas de trabajo.

OBJETIVOS

Definir cauces informativos para la identificación de contextos profesionales que faciliten la toma de decisiones en procesos de inserción o promoción profesional.

- Recabar y seleccionar recursos que permitan tener una visión global de la información disponible sobre el contexto profesional.
- Identificar las fuentes de información, a las que se pueden consultar o acudir, describiendo sus características y utilidades.
- Establecer procedimientos para archivar y organizar la documentación laboral que facilite su uso.
- Enumerar procedimientos para actualizar los recursos de formación y empleo que establezcan contacto con profesionales, empresas e instituciones.
- Elaborar guías tipo de recursos de empleo y formación para un contexto determinado.

Fomentar la participación activa de cada alumno en su proceso de información y orientación profesional.

- Analizar y relacionar contextos sociolaborales y las exigencias de la demanda empresarial.
- Definir perfiles profesionales enfatizando aspectos requeridos para la actividad profesional como son las características personales, conocimientos, habilidades y actitudes.
- Enunciar medios para favorecer las habilidades, características personales y ayuda en la toma de decisiones de forma eficaz para alcanzar el objetivo de inserción laboral.
- Establecer procedimientos para potenciar y compartir con los alumnos de la acción formativa la responsabilidad en la búsqueda activa de oportunidades.

Elaborar procedimientos de transmisión y asesoramiento sobre el entorno profesional y productivo que posibiliten la actualización de la información.

- Reconocer la utilización de habilidades y recursos personales para enfrentarse a la oferta/demanda de empleo relacionada con la especialidad profesional.
- Identificar organismos de intermediación laboral que vinculan las necesidades de recursos humanos con las solicitudes de empleo.
- Analizar las circunstancias del mercado laboral y los posibles cambios del entorno profesional y productivo.
- Elaborar recursos que permitan la actualización profesional (publicaciones, boletines, entre otros).



1. El perfil profesional

El perfil profesional es una descripción de las habilidades que un trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo. Enfatiza en los conocimientos y destrezas (competencias) para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

Ejemplo de perfil profesional

Conocimientos especializados	<ul style="list-style-type: none">• Idiomas• Tecnología• Conocimientos específicos
Habilidades relacionales	<ul style="list-style-type: none">• Red de contactos• Influencia• Empatía• Capacidad de comunicación
Habilidades motivacionales y organizativas	<ul style="list-style-type: none">• Liderazgo• Tolerancia al estrés• Ética profesional• Gestión del tiempo• Dirección de equipos

Los conocimientos son el conjunto de saberes que se tiene sobre una materia en concreto o la comprensión de la vida en general. Pueden ser culturales, artísticos, académicos, tecnológicos, etc.

Las habilidades son las capacidades innatas y las destrezas adquiridas a través del aprendizaje y de la experiencia. Estas habilidades se pueden clasificar de muchas maneras (personales, sociales, técnicas, profesionales, etc.)

Las competencias son los conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas y aptitudes necesarias para desarrollar una profesión. Analizando el perfil profesional, se pueden identificar las competencias necesarias y evaluar cuál es el nivel en cada una de ellas. Es posible identificar las competencias de un sector económico, de una función laboral, de un área ocupacional o un ámbito de trabajo. Algunos ejemplos de las competencias profesionales más demandadas actualmente serían:

Gestión personal	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión del tiempo • Gestión del estrés • Gestión de la incertidumbre
Integridad	<ul style="list-style-type: none"> • Credibilidad • Honestidad
Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Autocrítica • Autoconocimiento
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de trabajar en colaboración con otros como parte de un equipo.
Proactividad	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa, optimismo • Creatividad
Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Intuición, análisis • Toma de decisiones
Autogobierno	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina, tenacidad • Autocontrol
Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de metas ambiciosas y sus resultados • Superación de retos • Asumisión de responsabilidades y riesgos.
Orientación al cliente	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones satisfactorias y duraderas con los clientes internos y/o externos .
Análisis de problemas y toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y descripción de problemas • Análisis de causas • Proposición y evaluación de soluciones y consecuencias <ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones efectivas • Desarrollo de planes de acción.
Habilidades gerenciales (management)	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación, organización, dirección y fijación de objetivos • Coordinación y administración eficiente de recursos • Supervisión, ejecución y control de los resultados.

El perfil ocupacional trata de establecer la relación cargo-función-responsabilidad como también los componentes, actitudinales, habilidades y destrezas que se requiere para el desempeño de dicho cargo. Es un elemento de la selección y análisis de personal para definir las realizaciones profesionales y las competencias necesarias.

La elaboración del perfil ocupacional tiene tres objetivos:

- Identificar las actividades profesionales que definen el perfil técnico, concebidas como desempeños complejos que involucran capacidades transferibles a diversos contextos.
- Definir los estándares o criterios de realización a partir de los cuales la actividad del técnico pueda ser evaluada como “competente”.
- Definir los alcances y las condiciones del ejercicio profesional en que se desenvuelve la actividad del trabajador.

El análisis del desempeño en situación de trabajo se realiza a través de tres niveles de especificación de sus competencias:

- Primer nivel de especificación: áreas de competencia
Las áreas de competencia suelen coincidir con funciones fundamentales que deben garantizarse en los distintos ámbitos de trabajo de su área ocupacional.
- Segundo nivel de especificación: sub-áreas de competencia
En el segundo nivel de especificación se descomponen las áreas de competencia partiendo del análisis de los procesos involucrados en ellas en agrupamientos significativos de actividades afines. En algunos casos esta descomposición se realiza identificando distintas fases de un mismo proceso, en otros identificando procedimientos, objetos o medios de producción intervinientes.
- Tercer nivel de especificación: actividades que el técnico debe desarrollar en su práctica profesional, dentro de cada una de las subáreas de competencia. Estas actividades, junto con sus criterios de realización y con la descripción de las condiciones del ejercicio profesional son referencia para la formulación de las capacidades profesionales y la organización de los procesos formativos.
- Criterio de desempeño es un resultado y un enunciado evaluativo que demuestra el desempeño de la persona trabajadora y por tanto su competencia. Expresa las características de los resultados esperados. Es la base para diseñar la evaluación cuando la realización de estas actividades es considerada “competente”. Dicha evaluación se realiza con pruebas de conocimiento, observación de la ejecución, registros, etc. Los criterios de desempeño reflejan las diversas dimensiones que determinan la calidad profesional. Incluyen aspectos técnicos, normativos, actitudinales y de interacción social.

Ejemplo de competencia y criterios de evaluación para la orientación para el empleo (Extraído del Certificado de Profesionalidad SSC448_3)

Competencia1:

Definir cauces informativos para la identificación de contextos profesionales que faciliten la toma de decisiones en procesos de inserción o promoción profesional.

Criterios de evaluación:

- 1.1 Recabar y seleccionar recursos que permitan tener una visión global de la información disponible sobre el contexto profesional.
- 1.2 Identificar las fuentes de información, a las que se pueden consultar o acudir, describiendo sus características y utilidades.
- 1.3 En un supuesto práctico de búsqueda de información acerca de un contexto profesional, realizar un muestreo de organismos y organizaciones que trabajan las distintas actividades de aprendizaje profesionales objeto de la especialidad de un módulo o acción formativa.
- 1.4 Establecer procedimientos para archivar y organizar la documentación laboral que facilite su uso.
- 1.5 Enumerar procedimientos para actualizar los recursos de formación y empleo que establezcan contacto con profesionales, empresas e instituciones.
- 1.6 Elaborar guías tipo de recursos de empleo y formación para un contexto determinado.

Otras capacidades:

- Iniciativa.
- Trabajo en equipo y cooperación.
- Proponer alternativas con el objetivo de mejorar resultados.
- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás.
- Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico-profesionales.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.

2. El contexto sociolaboral

La panorámica actual del mercado sociolaboral se ha transformado en las últimas décadas debido a la inclusión de las nuevas tecnologías, la globalización o la incorporación de la mujer al trabajo, etc.

La Era Tecnológica sustituye al paradigma de la Era Industrial dando lugar a una nueva sociedad del conocimiento y la información y a un marco económico globalizado. Esto supone grandes cambios fundamentales en la concepción de las relaciones laborales; aumentando la exigencia de mayor cualificación, movilidad laboral, la externalización de servicios, y sobre todo un vertiginoso ritmo de cambios a los cuales es necesario adaptarse.

El mercado de trabajo es la situación económica en la que se dan las relaciones de oferta y demanda de ofertas de trabajo, donde se compran y venden servicios que lo ofrecen. Está regulado y controlado por el Derecho laboral. El docente debe conocer la situación y realidad del mercado de trabajo para así orientar a los alumnos sobre las ofertas y demandas de empleo.

En la Unión Europea, países como Alemania, Reino Unido o Dinamarca el 50% de la población tienen estudios de ciclo superior mientras que en España es del 18%. En cambio, en cuanto a la educación superior, España supera a Alemania (16%) o Francia (13%) con un 18% de la población.

En relación a la tasa de paro España en los últimos años ha alcanzado el 35% de la población y comunidades como Canarias se han acercado al 50%, situándonos en los primeros puestos de la Unión Europea.

La educación y la formación profesional deben posibilitar el desarrollo de habilidades para la vida y la adaptación de las personas a los diferentes campos profesionales y ofrecer orientación para que el sujeto pueda elegir entre los distintos itinerarios de aprendizaje que permitan adaptar sus competencias personales y profesionales a las exigencias de los distintos puestos de trabajo.

La Formación Ocupacional ha cobrado en los últimos años una importancia notable: mueve un importante volumen económico, moviliza a una gran cantidad de personas (desempleados/as, trabajadores/as, formadores/as, equipos técnicos, etc.), establece colaboración de distintos organismos y entidades (administraciones, sindicatos, ayuntamientos, empresas, etc.), está presente tanto en políticas activas de empleo, como de lucha contra el paro, de reciclaje profesional, etc.

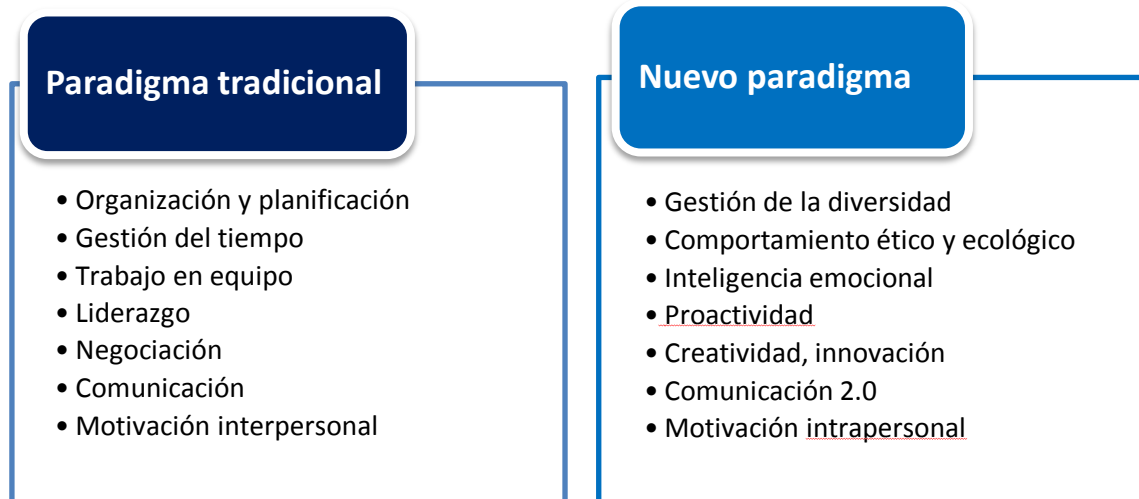
La formación aparece cada vez con más fuerza como uno de los principales generadores de empleo; no sólo porque facilita al individuo sin estudios la preparación necesaria para acceder al mundo laboral, sino también porque constituye el instrumento más eficaz para mejorar las condiciones laborales de los ciudadanos.

También se evidencia la necesidad de ofrecer servicios de orientación laboral para ayudar a los sujetos a participar activamente en la sociedad y a mejorar su empleabilidad (o capacidad para el empleo) de forma permanente, fomentando la comprensión de las demandas laborales, autoconocimiento y creación de perfiles profesionales, elección de itinerarios formativos, actualización de conocimientos profesionales, adquisición de destrezas, superación de entrevistas de trabajo o autogestión en la búsqueda de oportunidades, a través de programas específicos y acciones puntuales para desempleados y ocupados.

La situación económica actual que vivimos ha supuesto la destrucción de empleo en unos sectores, y la creación de nuevos puestos de trabajo en otros ámbitos laborales emergentes. Estos nuevos mercados laborales están marcando tendencia de las que serán las profesiones más demandadas en

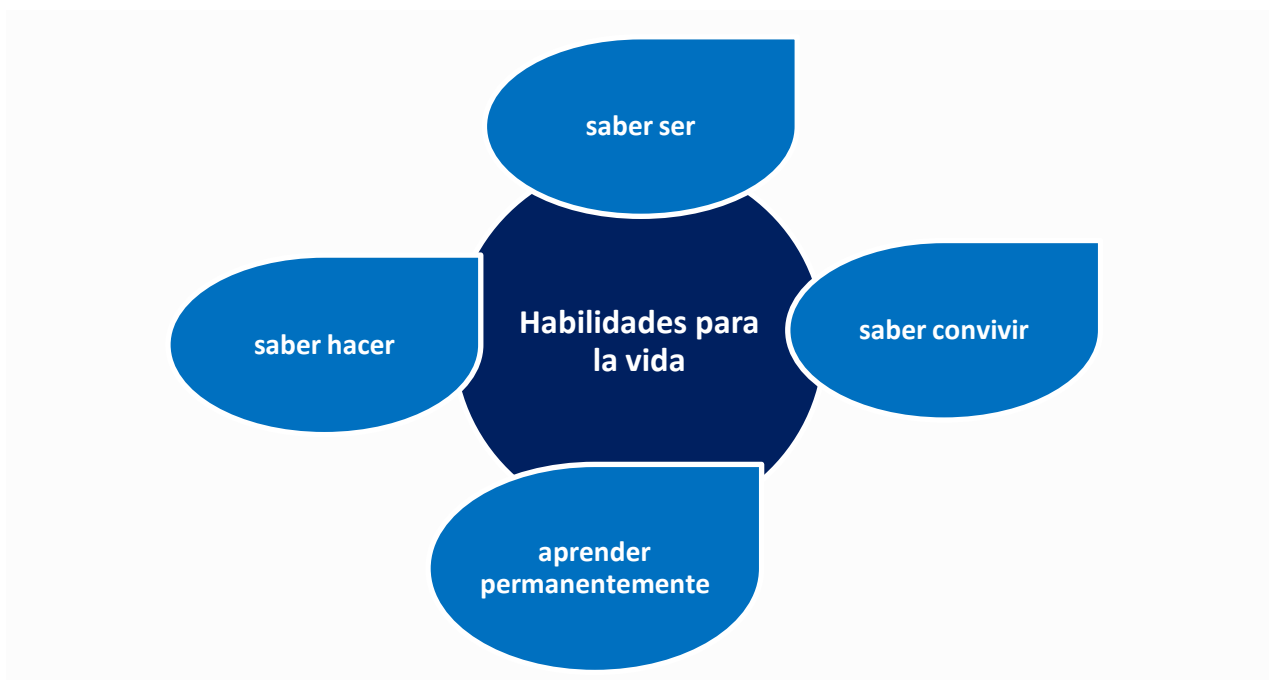
un futuro. Los perfiles que escasean a pesar del desempleo son en el sector de la ingeniería, el marketing, la sanidad, las finanzas, las tecnologías, etc.

La empleabilidad no depende tanto de la titulación en sí, sino del área de especialización y de que se tenga un perfil actualizado conforme a las demandas del mercado laboral. Además de los conocimientos, hay una serie de competencias que las empresas cada vez valoran más a la hora de contratar. Han cambiado sus prioridades a la hora de reclutar a personal en los últimos años.



3. Itinerarios formativos y profesionales

Todo proceso formativo, para conseguir que sea efectivo y productivo, debe tener en cuenta lo que se denomina “Ámbitos de la formación”: conceptual (vinculado al saber), procedimental (vinculado al saber hacer) y actitudinal (vinculado al saber estar y actuar).



Además de la oferta formativa en nuestro sistema educativo formal, encontramos una variada gama de formación profesional para el empleo, clasificada por familias profesionales y adaptadas a las necesidades del entorno socioeconómico. Los objetivos de la formación profesional para el empleo son:

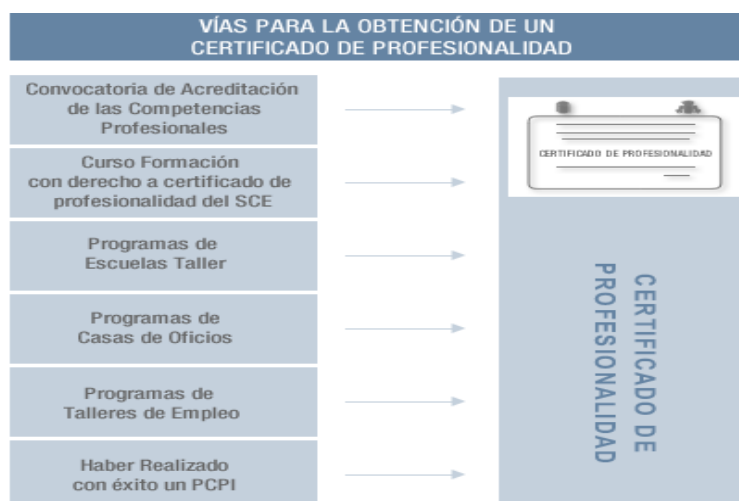
- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de los procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

La creación de itinerarios formativos constituye en la actualidad una de las formas idóneas de estructurar cualquier proceso formativo, ya que otorga continuidad a las acciones formativas, propiciando procesos de aprendizaje más integrales. Hay que asegurarse de que el sujeto está preparado para los puestos a los que quiere optar. Si no es así, hay que diseñar un itinerario formativo propio que permita adquirir aquellos elementos que faltan para poder acercarte un poco más al objetivo profesional marcado.

Se puede definir el itinerario formativo como el proceso mediante el cual un centro educativo, como unidad de mejora, establece un plan estratégico de formación de sus miembros a medio y largo plazo, basado en un análisis sistemático de sus necesidades (Torrego, 2002).

Para crear un itinerario formativo tendremos que conocer de forma detallada y clasificada por familias profesionales todos los programas de Formación Profesional Reglada y Ocupacional que se desarrollan actualmente en el sistema educativo formal y no formal (ciclos formativos de grado superior y medio, programas de alternancia y cursos para la FPE, Certificados de Profesionalidad, vías no formales de aprendizaje como plataformas E-learning, MOOC, etc.), expresados en términos de competencias profesionales, acceso a puestos de trabajo, plan de formación y marco legal correspondiente.

En las páginas del SEPE y de los servicios de empleo de cada comunidad autónoma se puede encontrar detallada información sobre formas de acreditar competencias a través del reconocimiento de cualificación profesional y también información sobre las opciones formativas existentes, además de la oferta de formación reglada, formación para el empleo o certificados de profesionalidad.



Los itinerarios profesionales son un conjunto de acciones personalizadas para mejorar la empleabilidad y el desarrollo profesional de los trabajadores ocupados o desempleados, se centran en las necesidades individuales y en el ajuste del perfil profesional a las demandas sociolaborales.

Al igual que con los itinerarios formativos, la creación de itinerarios personalizados profesionales requiere por parte del orientador y/o del formador conocer los recursos para la inserción laboral y la promoción profesional. El desarrollo de un itinerario profesional puede combinar diversos tipos de acciones como:



Para acceder a la información sobre acciones formativas y ofertas de empleo podemos usar los diferentes buscadores de Internet. Cada vez hay más páginas especializadas en información sobre orientación y formación para el empleo. Veamos a continuación algunos ejemplos de estos buscadores:

Buscador de acciones formativas de la página del SEPE

La imagen muestra una captura de pantalla de la interfaz de usuario del buscador de acciones formativas de la página del SEPE. En la parte superior izquierda, hay un menú de navegación con opciones como 'Fundación Tripartita', 'Formación para el Empleo', 'Servicio al cliente y orientación', 'Ayudas para Formación', 'Estoy buscando un curso' (seleccionado), 'Catálogo de cursos', 'Planes de Formación', 'Oferta CCAA', 'Estudios y proyectos', 'Productos formativos', 'Publicaciones', 'Observatorio y Estadísticas', 'Actualidad', 'Ferias y Encuentros', 'Contratación y Empleo' y 'Enlaces de interés'. A la izquierda del menú principal hay un widget 'Agenda' con un calendario de marzo 2014. El contenido principal muestra el título 'Estoy buscando un curso' con una imagen de un libro. Hay un texto explicativo sobre cómo usar el buscador y una 'Nota informativa' para jóvenes menores de 30 años. En la parte inferior, se muestra un formulario de búsqueda con campos para 'Curso', 'Modalidad' y '* Colectivo'. A la derecha del formulario hay un botón de 'Twitter' con 14 retuits y un recuadro con el título '¿Cómo buscar cursos de formación?' que ofrece más información.

Buscador de cursos del la página del Servicio Canario de Empleo

Accesibilidad Mapa web Contacto

Gobierno de Canarias
Servicio Canario de Empleo

Texto de búsqueda **Buscar**

El SCE Servicios Noticias Notas de Prensa Tablón de Anuncios Electrónico Preguntas Frecuentes

Inicio / Cursos de formación

Servicio de buscador de cursos

El buscador de cursos agrupa toda la oferta formativa promovida por el Servicio Canario de Empleo, mostrando la disponibilidad de plazas en cada uno de ellos.

Si desea información completa sobre cursos seleccione:

[Información completa Cursos Desempleados](#)

[Información completa cursos Ocupados \(permite un 40% máximo Desempleados\)](#)

Observatorio Canario de Empleo

Directorio

Sede Electrónica

Buscador de cursos de formación

Quiero hacer un curso de:

Que se imparta en: cualquier isla cualquier municipio

Que lo pueda hacer: en cualquier modalidad Incluir cursos con municipio por determinar

Que sea:

Prioritariamente para desempleados

Prioritariamente para ocupados

Todos

Mostrar sólo Certificados de Profesionalidad

Buscador de cursos por Comunidades Autónomas de la Fundación Tripartita

Fundación Tripartita
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

Español ir Texto a buscar buscar

Estás en: > Estoy buscando un curso > Oferta CCAA

Síguenos en

in twitter facebook googleplus youtube

▼ Fundación Tripartita

▼ Formación para el Empleo

▼ Servicio al cliente y orientación

▼ Ayudas para Formación

▼ Estoy buscando un curso

Catálogo de cursos

Planes de Formación

► Oferta CCAA

▼ Estudios y proyectos

▼ Productos formativos

▼ Publicaciones

▼ Observatorio y Estadísticas

▼ Actualidad

▼ Ferias y Encuentros

▼ Contratación y Empleo

▼ Enlaces de interés

Agenda

Oferta CCAA

Diferentes Comunidades Autónomas ofrecen también la posibilidad de consultar su oferta de formación para trabajadores ocupados mediante buscadores.

Se ofrece la relación de Comunidades que actualmente tienen activo un buscador de cursos de formación para trabajadores.

Oferta de formación para trabajadores ocupados en las Comunidades Autónomas

Andalucía	Castilla y León	Murcia
Aragón	Castilla-La Mancha	Navarra
Asturias	Cataluña	País Vasco
Baleares	Extremadura	La Rioja
Canarias	Galicia	Comunidad Valenciana
Cantabria	Madrid	

volver

Buscador de ofertas de trabajo del SEPE

Usted está en [Ciudadanía](#) > [Ofertas trabajo](#)

BÚSQUEDA DE OFERTAS DE TRABAJO

[Ver ofertas internacionales >>](#)

¿QUÉ TRABAJO BUSCO?

Categoría:

Subcategoría:

DESCRIBE QUÉ BUSCAS (POR EJEMPLO: AUXILIAR ADMINISTRATIVO)

Buscar sólo ofertas dirigidas a personas con discapacidad

¿DONDE?

País:

Comunidad:

Provincia:

Localidades:

(**) Para realizar una búsqueda más efectiva, seleccione una categoría o una provincia o introduzca al menos 5 caracteres en el campo 'Describe qué buscas'.

Para encontrar empleo se requiere una aproximación al mercado laboral de una manera metódica y sistemática, optimizando al máximo el tiempo y la energía. Durante la búsqueda de trabajo se debe tener una actitud positiva y activa, y utilizar todos los canales posibles sin limitarse a inscribirse en las bolsas de trabajo y a responder a las ofertas publicadas, sino también entregando la propia candidatura de forma espontánea y utilizando la tecnología para conseguir la difusión a través de las redes.

Se debe ser constante y organizarse bien, estableciendo para ello un plan de búsqueda de empleo. Es útil crear una agenda de búsqueda de trabajo donde anotar las acciones que hacemos y el resultado obtenido. Esto ayuda a hacer un buen seguimiento de las empresas o entidades donde se ha hecho autocandidatura o se ha respondido a ofertas de trabajo.

Es fundamental que el formador/orientador y el trabajador dispongan de una información amplia y detallada sobre el mercado laboral y sobre los diferentes recursos informativos para la formación y empleo que existen a nuestra disposición en nuestro entorno local y a través de las redes. Éstos serían ejemplos de las principales fuentes de información para la búsqueda de empleo y formación:

Organismos públicos

- Oficinas de empleo
- Agencias de desarrollo local
- Ministerio de trabajo
- Centros de información juvenil

Organismos privados y de empresa

- Cámara de comercio
- Colegios profesionales
- Empresas de trabajo temporal
- Bolsas de empleo
- Agencias de colocación

Movimientos Asociativos

- Asociaciones de estudiantes
- Asociaciones de empresarios
- Colegios profesionales
- Sindicatos

Otras fuentes

- Anuncios de prensa
- Páginas web
- Portales de empleo
- Revistas
- Noticias
- Observatorios de empleo

4. Información profesional y búsqueda de empleo

4.1 Canales de información del mercado laboral

Los principales canales de empleo que podemos encontrar en el ámbito oficial serían el Instituto Nacional de Estadística (INE), los diferentes observatorios de empleo o los portales virtuales de empleo entre otros. Revisaremos estos recursos detenidamente:

El Instituto Nacional de Estadística (INE) es un organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito al Ministerio de Economía y Competitividad a través de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa. Se rige, básicamente, por la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública (LFEP), que regula la actividad estadística para fines estatales, la cual es competencia exclusiva del Estado, y por el Estatuto aprobado por Real Decreto 508/2001 de 11 de mayo.

La Ley asigna al Instituto Nacional de Estadística un papel destacado en la actividad estadística pública encomendándole expresamente la realización de las operaciones estadísticas de gran envergadura (censos demográficos y económicos, cuentas nacionales, estadísticas demográficas y sociales, indicadores económicos y sociales, coordinación y mantenimiento de los directorios de empresas, formación del Censo Electoral...).

Los observatorios de Empleo y la Formación Profesional son organismos públicos que orientan al Gobierno en materia de empleo y Formación Profesional, para facilitar la planificación y programación de acciones que permitan la permanente adecuación de los trabajadores a las exigencias cambiantes del mercado de trabajo. Casi todas las Comunidades Autónomas disponen de un observatorio de empleo. El Observatorio de Empleo ejercerá las siguientes funciones:

- Coordinación con los Organismos públicos competentes en materia estadística.
- Estudio y seguimiento de las ocupaciones.
- Colaborar en el proceso de cualificaciones y acreditaciones requeridas por el mercado laboral.
- Prospección de las tendencias del mercado de trabajo.
- Impulso de la difusión integral y coherente de las políticas, acciones y programas desarrollados, a través de los medios de comunicación habituales y del uso de las nuevas tecnologías.
- Contribución a la realización de análisis de eficacia e impacto de los programas y medidas desarrolladas por el Servicio de Empleo.

El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal cuenta con una red de profesionales distribuida entre los servicios centrales y las 52 provincias del Estado español. En ella se trabaja de forma coordinada mediante equipos de trabajo que desarrollan diferentes actividades y se responsabilizan de su calidad.

Todos los datos sobre el mercado de trabajo; sobre las ocupaciones, titulaciones, actividades económicas, contratos y evolución del empleo, tanto de una provincia o municipio como en el ámbito nacional, se puede encontrar en el Observatorio de las Ocupaciones a través de su sitio web: www.sepe.es

Se dirige a todos los ciudadanos y, especialmente a los: orientadores educativos, agentes de empleo que trabajan en los campos de la orientación laboral, la intermediación y la formación para el empleo, agentes sociales, investigadores, quienes toman decisiones, etc.

El Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN) es un organismo del Gobierno de Canarias, adscrito a la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, que orienta al Gobierno en materia de empleo y formación profesional con el fin de facilitar la planificación y programación de acciones que permitan la permanente adecuación de los trabajadores a las exigencias cambiantes del mercado de trabajo.

El OBECAN obtiene, analiza y ofrece información sobre la evolución de las profesiones y del mercado de trabajo. Su objeto es anticiparse a las demandas sociales de manera que se facilite la adaptación constante de los trabajadores a un mercado de trabajo que evoluciona rápidamente a partir de los continuos cambios económicos y tecnológicos.

4.2 Agentes vinculados con la orientación formativa y laboral e intermediadores laborales

Los intermediarios del mercado de trabajo son aquellas entidades vinculadas con la orientación formativa y laboral que ponen en contacto a las empresas, entidades u organizaciones que ofertan trabajo con las personas que buscan ese trabajo y cumplen con las condiciones para desarrollarlo. Estos intermediarios pueden ser entidades públicas o privadas.

SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal), es el organismo del Estado cuya función consiste en elaborar y realizar el seguimiento de programas de empleo, gestionar el programa de protección de desempleo y facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas; los servicios autonómicos de empleo con los que cuenta cada comunidad autónoma y que se encargan de gestionar las ofertas y demandas de empleo; y la red EURES (European Employment Services, servicios europeos de empleo) compuesta por quince países de la Unión Europea y se encarga de favorecer la circulación de trabajadores en toda la Eurozona.

Los servicios autonómicos de empleo en sus diferentes páginas web ofrecen amplia información relacionada con la formación y empleo, desde guías de orientación laboral hasta servicios de acompañamiento en la búsqueda de empleo. Algunos ejemplos de los recursos ofrecidos hasta ahora por los servicios autonómicos de empleo serían:

Los tutores de empleo con la finalidad de mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas desempleadas y facilitar el acceso al empleo lo antes posible, a través del diseño de itinerarios formativos y profesionales, de forma individualizada y gratuita. Sus principales funciones son:

- Planificar itinerarios de formación y de inserción
- Diseñar la agenda de búsqueda
- Ofertar servicios
- Elaborar un currículum eficaz
- Desarrollar una carta de presentación
- Obtener listados de empresas
- Ofrecer claves y consejos para el éxito profesional, etc.

Los servicios de orientación OPEA (Orientación Profesional para el Empleo y el Autoempleo). A través de convenios de colaboración del SCE con entidades como Ayuntamientos, Sindicatos, Federaciones de empresarios, Fundaciones, etc., y en colaboración con las Consejerías de Industria y Empleo, con el objetivo de facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas mediante el desarrollo de un itinerario integrado de información, orientación y formación para el empleo. Estos servicios dependen de la financiación pública y tienen una duración limitada.

Con el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, se actualizan los servicios ofrecidos hasta ahora. En su Artículo 7, enumera la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo:

a) Servicio de orientación profesional. (Artículo 8) Es un servicio integral que tiene por objeto información, diagnóstico de la situación individual, asesoramiento, motivación y acompañamiento en las transiciones laborales, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral. El servicio de orientación comprenderá las siguientes actividades:

- 1) Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil.
- 2) Diseño del itinerario personalizado para el empleo.
- 3) Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad.
- 4) Asesoramiento y ayuda técnica adicional: (CV, BAE, información sobre ofertas y formación)
- 5) Apoyo a la gestión de la movilidad laboral

b) Servicio de colocación y de asesoramiento a empresas. (Artículo 9) tiene por objeto identificar y gestionar ofertas de empleo. El servicio de colocación comprenderá las siguientes actividades:

- 1) Gestión de las ofertas de empleo a través de la casación entre ofertas y demandas
- 2) Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa.
- 3) Comunicación de la contratación laboral y de las altas, períodos de actividad y certificados de empresa.
- 4) Apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente

c) Servicio de formación y cualificación para el empleo. (Artículo 10). Este servicio tiene por finalidad promover la formación, cualificación profesional, recualificación y actualización permanente de las competencias profesionales facilitando la transición al empleo, ajustando la oferta formativa y la de los proveedores de formación a las necesidades del mercado de trabajo. El servicio de formación y cualificación para el empleo comprenderá las siguientes actividades:

- 1) Formación profesional para el empleo acorde a las necesidades de los usuarios.
- 2) Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación.
- 3) Evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral.
- 4) Mantenimiento y actualización de la cuenta de formación.
- 5) Inscripción, acreditación y selección de centros y entidades de formación profesional para el empleo.
- 6) Gestión de los instrumentos europeos para favorecer la movilidad en la formación y cualificación profesional

d) Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento. (Artículo 11). Este servicio tiene por objeto apoyar y promover iniciativas emprendedoras y generadoras de empleo y

autoempleo, vinculándolas a los usuarios que mejor se ajusten a ellas en función de su perfil y competencias, con especial atención al trabajo autónomo, a la economía social y a la dinamización del desarrollo económico local. El servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento comprenderá las siguientes actividades:

- 1) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento
- 2) Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo
- 3) Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo, el autoempleo y la economía social.
- 4) Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación

Gabinetes de orientación de otras entidades. Igualmente otros organismos como Universidades y entidades privadas ofrecen servicios de orientación a diferentes colectivos (juventud, mujer, discapacidad, etc.)

Empresas de trabajo temporal (ETT) Entre las entidades privadas intermediarias de empleo se encuentra las ETT (Empresas de Trabajo Temporal), que se encargan de la selección de personal para otras empresas que de forma temporal necesitan cubrir determinados puestos.

Agencias de colocación. Las agencias de colocación, reguladas en el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, son entidades públicas o privadas, que realizan actividades que tienen por finalidad proporcionar un trabajo a las personas desempleadas. Para conseguir este fin valorarán perfiles, aptitudes o conocimientos de las personas desempleadas y también pueden realizar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como la orientación, información profesional o selección de personal. Las agencias de colocación que colaboren con los Servicios Públicos de Empleo prestarán sus servicios de forma gratuita a los trabajadores y a las empresas, ya que sus servicios se remunerarán por los respectivos Servicios Públicos de Empleo, en los términos establecidos en el respectivo convenio de colaboración.

Empresas de selección de personal. Las empresas de selección de personal realizan los procesos de selección por encargo de otras empresas, con la finalidad de elegir al candidato idóneo para sus vacantes de empleo. Los candidatos que resultan elegidos en los procesos de selección, serán propuestos a la empresa para el puesto. Es un canal adecuado para cubrir puestos de trabajo de nivel medio y alto. Reclutan candidatos en Internet, con anuncios en empresa, por búsqueda directa, o mediante sus propias bases de datos. En sus procesos de selección utilizan una gran variedad de técnicas de selección.

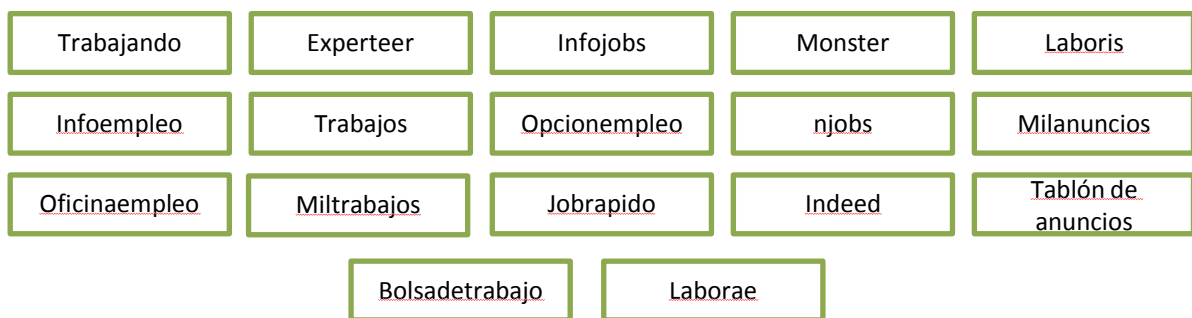
Consultorías. Son empresas que ofrecen servicios de asesoramiento para el empleo y la formación. Preparan procesos de reclutamiento, selección y retención de talento, procesos de evaluación de competencias de equipos de trabajo, etc. Estos procesos de selección suelen realizar una convocatoria de candidatos con una fase posterior de selección. En ellas se pueden consultar ofertas y ofrecer autocandidatura.

Asesorías. Ofrecen orientación jurídica y social; orientación vocacional y profesional para la búsqueda activa de empleo y asesoramiento para la gestión eficaz de empresas.

Agencias de desarrollo local. Dependen de los Ayuntamientos o Diputaciones y su misión consiste en colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad económica dentro de un marco de actuación conjunta con otras instituciones públicas competentes en materia de empleo, ejecutando acciones diversas con el objetivo de lograr un desarrollo socio-económico sostenible en los municipios. Estas agencias disponen además de bolsas de trabajo, ofertas de empleo, convocatorias de formación, entre otros servicios.

Las Cámaras de Comercio pueden facilitar relaciones de empresas, aunque no siempre gratuitamente. También suelen informar sobre medidas de creación de empleo y organiza acciones formativas. Son especialmente interesantes para emprender un negocio, ya que cuentan con servicios de formación, de información y asesoramiento.

Los portales de empleo son sitios de la red (páginas web); en ellos podemos encontrar información sobre ofertas de empleo y bolsas de trabajo. Algunos de los más populares serían:



4.3 Elaboración de una guía de recursos para el empleo y la formación

La elaboración de la Guía de recursos para el empleo y la formación es un proceso que requiere una secuencia de actividades para dar a conocer las estrategias básicas para la Búsqueda Activa de Empleo, a través de los recursos seleccionados entre otros muchos que han sido elaborados por distintas instituciones, (Guías para la búsqueda de empleo, catálogo de ocupaciones, técnicas y herramientas para buscar trabajo, modalidades de contratos de trabajo)

Su propósito es mejorar las habilidades de empleabilidad. El término “empleabilidad” se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten para encontrar y conservar un trabajo, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

La guía permite el desarrollo de un proyecto profesional que se define como un plan en el que se explican detalladamente todos los pasos que hay que seguir para alcanzar el empleo que le gustaría desempeñar. Implica tomar decisiones sobre lo que quiere hacer o a dónde quiere llegar en el mundo laboral, valorando de forma realista lo que puede aportar a la empresa, sus limitaciones o las dificultades que va a encontrar, así como los distintos caminos que conducen a la misma meta.

Y generalmente, cualquier guía para el empleo y la formación, presenta un repertorio de herramientas para la búsqueda activa de empleo como son el Currículum Vitae y la carta de presentación, así como los recursos para crear y presentar CV, y herramientas para diseñar un itinerario de formación o pautas para superar entrevistas de selección.

La guía parte de la detección de necesidades y su respectivo análisis en un contexto concreto, seguidamente se diseña su estructura de contenidos, así como los instrumentos necesarios para el trabajo de campo: fichas, datos de contactos y listado de fuentes documentales a las que acudir.

Como hemos visto en el apartado anterior, hay un amplio abanico de información sobre los recursos para la formación y el empleo en Internet. Necesitamos crear un directorio de entidades, centros, instituciones y organizaciones estructurado en las siguientes áreas de contenidos:

- Orientación Profesional, referida fundamentalmente al ámbito laboral.
- Formación Profesional, centrada en los tres subsistemas: La Formación Profesional Reglada, o inicial; la Formación Profesional para el Empleo y la Formación Profesional Continua. Incluimos, en este apartado, el resto de la Formación Reglada No Obligatoria así como la Formación Complementaria.
- Empleo e Inserción, que trata de las diferentes líneas por las que transitar para acceder a un puesto de trabajo, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

Ejemplo de la estructura una Guía de recursos para la formación y el empleo

- Presentación
- Objetivos
- Contenidos
- La búsqueda activa de empleo:
 - Habilidades para la empleabilidad
 - El mercado laboral
 - Ocupaciones más demandadas
- Proyecto profesional
 - Recursos para la BAE:
 - Servicios de orientación profesional
 - Recursos para la formación
 - Recursos para el empleo
 - Curriculum vitae y carta de presentación
 - Entrevista de trabajo
 - Red de contactos
 - Búsqueda en internet
 - Contratación e incorporación
 - Emprendedores
 - Enlaces interesantes

4.4 Técnicas de búsqueda de empleo

Las técnicas de búsqueda de empleo, que el docente puede usar en la orientación profesional, consisten en el uso de todas las estrategias y procesos, de forma organizada y estructurada, que hacen que el sujeto encuentre trabajo. Estas técnicas o recursos con los que el sujeto cuenta para facilitar la búsqueda de empleo consisten en distintos procedimientos como la red de contactos, autocandidatura, CV, carta de presentación, recursos de Internet para la formación y el empleo, etc.



Red de contactos o conocidos para encontrar información sobre ofertas y procesos de selección o empresas que conozcan que se dediquen al sector. Es recomendable elaborar una lista con los nombres de las personas que conoce a fin de poder establecer un plan de conexión entre todos ellos.

Autocandidatura o autopresentación consiste en presentarse en la empresa para ofrecer sus servicios de forma espontánea, sin que haya constancia de un proceso de selección abierto. Una variante sería **autoanunciarse** para ofertar algo diferente como alguna habilidad, cualificación o datos que diferencie dentro del mercado laboral. Tu anuncio debe llamar la atención. Se puede poner un anuncio en tablones de anuncios, comercios y tiendas, instituciones como los centros de reunión donde se intercambian muchas informaciones y ofertas de trabajo, periódicos y revistas que te permiten anunciarte gratuitamente o en Internet a través de webs, blog, redes sociales u otros espacios para publicitarse.

Responder a anuncios en las que ofertan trabajo en la prensa y revistas o realizar búsquedas en portales web de empleo. En éstas últimas, el sujeto se da de alta como usuario y puede buscar ofertas ajustadas a su perfil. Estas páginas permiten que el sujeto envíe el currículum a dichas empresas. En el anuncio ha de fijarse en tres cosas:

- Qué piden: comprobar si cumple los requisitos exigidos en la oferta
- Qué ofrecen: prestar atención al tipo de contrato, horario, jornada etc.
- Quién pone el anuncio: tipo de empresa, características y detalles interesantes a la hora de decidir si aceptan la oferta.

El proyecto profesional es una herramienta que también debe tener en cuenta el docente en cuanto a la orientación profesional. Es un documento que cada persona debe elaborar a la hora de buscar empleo, para que este proceso sea lo más ajustado posible a las necesidades propias, a la vez que adaptado a la realidad del mercado laboral.

El proyecto profesional es tremendamente útil para empezar una búsqueda efectiva y activa de trabajo. Es un proceso de preparación del proceso de la búsqueda activa de empleo (BAE) que incluye actividades de autoconocimiento, gestión del tiempo, planificación de objetivos.

Las actividades que el docente puede proponer para el proyecto son: elaboración de un test de personalidad a los alumnos; análisis de ofertas de trabajo recientes sobre el sector concreto de interés, elaboración de una lista de puestos de trabajo o profesiones de interés, etc. Se recomienda también llevar una agenda o un registro que refleje los logros conseguidos, entrevistas, candidaturas presentadas, etc.

Un Curriculum Vitae (CV) es una recopilación de datos académicos y experiencias profesionales de una persona. Un CV debe reflejar información sobre datos personales, datos académicos y formación complementaria, experiencia laboral, idiomas, informática, y otros datos. Para elaborar un CV se recomienda que no ocupe más de dos páginas, que sea claro y transmita la información de forma atractiva y concisa, bien organizado, sin faltas, evitando ruido visual o con el uso de verbos en acción y resaltando puntos fuertes. Requiere además, ajustar el perfil a la oferta de trabajo para la que se presenta.



Tipos de CV:

Sin experiencia: Resaltar los puntos fuertes, los valores y las habilidades, demostrar a través de otras experiencias como los viajes formativos y culturales y el voluntariado la capacidad y potencial.

Profesional: Podemos usar este CV cuando hay cierta experiencia mínima, además, destacaremos en él logros, solución de problemas, habilidades, etc.

Ejecutivo: Se utiliza para puestos directivos, y en él se destacan logros, responsabilidades, competencias, y demostración de desarrollo de objetivos.

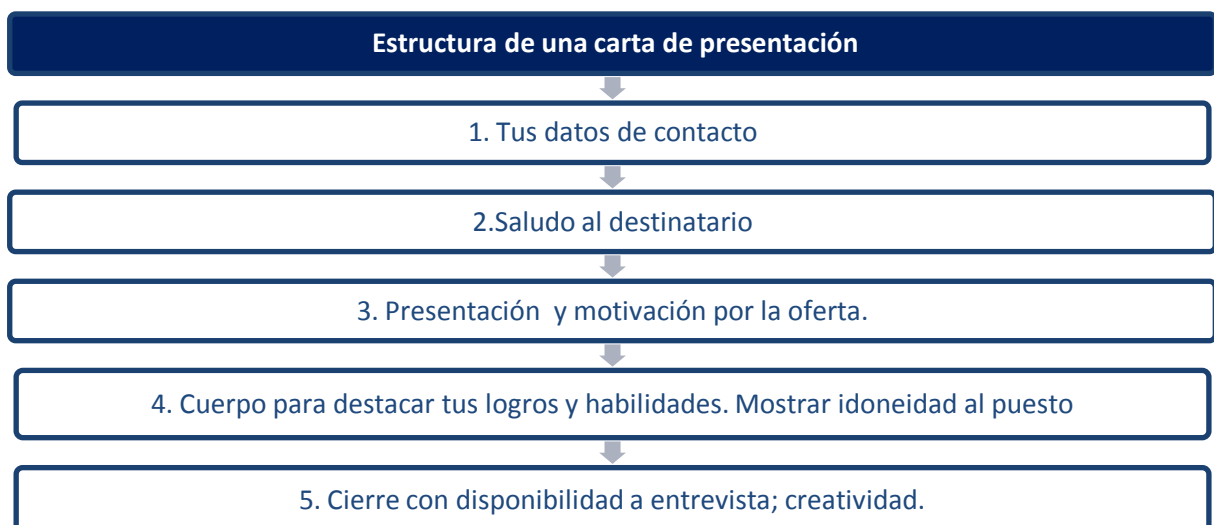
Cronológico: Es el CV más tradicional, se trata de una descripción de funciones y logros en los puestos de trabajo. Se puede organizar la información partiendo de los logros más antiguos hasta los más recientes, permitiendo al seleccionador conocer la evolución del desarrollo profesional. Es fácil de leer y entender por su estructura, resalta la estabilidad laboral y el aumento de responsabilidades. También puede ser cronológico inverso, comenzando por los logros más recientes y actualmente es el más utilizado.

Funcional: Distribuye la información por temas, proporcionando un conocimiento rápido de la formación y experiencia en un ámbito concreto. Permite resaltar competencias y habilidades ya que no se presentan de forma cronológica, permite flexibilidad y creatividad.

Creativos: Nuevos formatos de CV que integran las nuevas tecnologías para máxima difusión y originalidad y para diferenciarse de la competencia. En estos CV se pueden incorporar diferentes herramientas tecnológicas como Prezi, o aplicaciones para crear plantillas, infografías o códigos QR.

Videocurrículum Presentación a modo de vídeo promocional del aspirante, de sus logros, motivaciones y habilidades, se puede difundir a través de canales como YouTube, redes sociales o enviar a empresas. Es creativo e innovador y se puede difundir desde muchos dispositivos.

La carta de presentación acompaña al CV. Supone la primera impresión sobre el candidato, requiere personalizarse para cada oferta. Tiene gran influencia en la lectura del CV, necesita una redacción perfecta, sin faltas de ortografía, ser atractiva y convincente, con un contenido claro y preciso que marque la diferencia con otros candidatos y muestre su motivación y habilidades. Existen diferentes tipos de cartas: respuesta a oferta, autocandidatura, a Universidad, agradecimiento, etcétera.



4.5 Canales de acceso a información

Existen diferentes canales o medios de acceso a la información laboral o formativa. En los últimos años, han surgido novedosos servicios como alternativa a los portales de empleo tradicionales. redes sociales, currículum inteligente e interactivo, recomendaciones, etc. son los nuevos paradigmas de la búsqueda de empleo. Revisaremos ahora algunos de ellos tradicionales y otros más novedosos.

Los anuncios en prensa es uno de los medios tradicionales de información laboral y de publicación de ofertas de empleo. En cada Comunidad Autónoma suele existir uno o más periódicos en los cuales se concentran la mayoría de las ofertas de empleo a nivel local. También es conveniente consultar los periódicos de ámbito nacional. Normalmente el día más indicado suele ser el domingo. Las publicaciones especializadas también son una fuente importante de información laboral.

Internet es uno de los recursos más demandados ya que ofrece muchas oportunidades a la hora de buscar trabajo, con información actualizada acerca de los organismos para el empleo, bolsas de trabajo y portales de empleo en los que publicar o enviar el C.V., directorios empresariales y cualquier otra información laboral de interés.

Numerosos organismos y entidades ya disponen de sitios web sobre el mercado laboral y las posibilidades de empleo, tanto a nivel informativo (legislación laboral, yacimientos de empleo, guías de empleo e información laboral, webs sobre empleo público, etc) como de gestión (selección de personal, oportunidades de negocio). Existen a nivel internacional, nacional, autonómico y local.

EURES (European Employment Services), es una red de cooperación para el empleo y para la libre circulación de trabajadores en la Comunidad Europea. El objetivo de la Red EURES es prestar servicios a los trabajadores, a empresarios/as y a cualquier ciudadano que desee beneficiarse del principio de la libre circulación de personas, proporcionando información y asesoramiento sobre ofertas y demandas de empleo, situación y evolución del mercado de trabajo y sobre condiciones de red social y profesional de contactos.

Aviso jurídico | Contacto | Búsqueda Español (es)

 **EURES**
El portal europeo de la movilidad profesional

EUROPA > Comisión Europea > Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión > EURES

Inicio | Noticias |  Ayuda y soporte técnico | Enlaces | 

Una forma fácil de encontrar información sobre las oportunidades de empleo y aprendizaje en Europa.

La red EURES le ofrece vacantes de empleo en 32 países europeos, currículos de candidatos interesados, lo que necesita saber para vivir y trabajar en el exterior, y mucho más.

18/02/2014: **1 967 202** vacantes de empleo, **1 277 531** CV y **32 833** empresarios registrados.



La red EURES

- ¿Qué puede hacer EURES por usted?
- Consejeros EURES
- EURES en las regiones fronterizas
- Miembros nacionales de

Solicitantes de empleo

- Búsqueda de empleo
- Su CV en línea
- Regístrese para abrir una

Empresas

- Búsqueda de CV
- Anuncio de un puesto de trabajo

Entrar en la página Mi EURES.

Username:

Password:

¿Ha olvidado su nombre de usuario o su contraseña?

También se puede encontrar **información sobre bolsas de trabajo** en los sitios web de diferentes organismos como colegios profesionales, administraciones públicas, asociaciones empresariales, etc.

La **página del SEPE** ofrece detallada información relacionada con el empleo y la formación, dispone de estadísticas, buscadores de cursos y ofertas, guías informativas de procesos de búsqueda de empleo, colectivos especiales, convocatorias de empleo público, prestaciones y contratos, normativas laborales, etc.

The screenshot shows the 'Prestaciones' (Benefits) section of the SEPE website. The navigation bar includes 'SEPE', 'Prestaciones', 'Empleo y formación', 'Estadísticas OBSERVATORIO', 'Colectivos', 'Trámites en línea SEDE ELECTRONICA', 'Contacta', and 'Oficinas'. The breadcrumb trail indicates 'Estás en > Inicio > Prestaciones'. The main content is organized into several columns:

- TRÁMITES DE PRESTACIONES:**
 - Reconocimiento de la prestación contributiva.
 - Reconocimiento de prórroga de subsidios.
 - Declaración anual de rentas.
 - Solicitud de prestaciones.
 - Oblención de certificados.
 - Baja de la prestación.
 - Modificación datos bancarios.
 - Desistimiento.
 - Consultas.
 - Cita Previa.
- TRÁMITES DE EMPRESA:**
 - Certific@2.
 - Consulta de certificados enviados.
- INFORMACIÓN:**
 - ¿Quieres cobrar el paro y necesitas información?
 - ¿Qué debes hacer si estás cobrando el paro y...
 - Has terminado de cobrar una prestación y quieres saber si tienes derecho a más ayuda.
 - Ayudas para colectivos concretos.
 - ¿Deseas iniciar un trabajo por cuenta propia?
 - Guías y folletos informativos, modelos de impresos y carpetas informativas.
 - Siete pasos para cobrar la prestación (pdf - 2.10 Mb).
 - Cuantías para el año 2014.
 - Prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos.
- OTROS SERVICIOS:**
 - Programa de auto cálculo de la prestación.
 - Verificación de documentos.
- DESTACADOS:**
 - Preguntas frecuentes.
 - Certific@2.
 - Reconocimiento de la prestación.
 - Programa de autocálculo de la prestación.

There is also a promotional banner for 'CITA PREVIA' (15 minutes) to save time.

The screenshot shows the 'BÚSQUEDA DE OFERTAS DE TRABAJO' (Job Offer Search) section of the SEPE website. The breadcrumb trail indicates 'Usted está en > Ciudadanía > Ofertas trabajo'. The search interface includes:

- ¿QUÉ TRABAJO BUSCO?:**
 - Categoría: Seleccione...
 - Subcategoría: Seleccione valor de filtrado
- DESCRIBE QUÉ BUSCAS (POR EJEMPLO: AUXILIAR ADMINISTRATIVO):**
 - A text input field for describing the search criteria.
 - Buscar sólo ofertas dirigidas a personas con discapacidad
- ¿DONDE?:**
 - País: Todos los países
 - Comunidad: Seleccione ccaa
 - Provincia: Seleccione provincia
 - Localidades: Seleccione...

A note at the bottom states: '(**) Para realizar una búsqueda más efectiva, seleccione una categoría o una provincia o introduzca al menos 5 caracteres en el campo 'Describe qué buscas'. A 'BUSCAR' button is located at the bottom center.

SEPE Prestaciones Empleo y formación Estadísticas OBSERVATORIO Colectivos Trámites en línea SEDE ELECTRONICA Contacta Oficinas

Estás en Inicio > Empleo y Formación > Empresas > Contratos de trabajo > Contratos de trabajo

Empleo y Formación

- Reforma del mercado laboral
- Políticas activas de empleo
- Formación profesional para el empleo
- Personas trabajadoras. Trámites de demanda (Ceuta y Melilla)
- Empresas
 - Contratos de trabajo
 - Modalidades de contratos y descarga individual
 - Características de un contrato de trabajo
 - Guía de contratos
 - Resumen bonificaciones
 - Comunicar la contratación. Contrat@
 - Certificados de empresa. Certif@2
 - Autoempleo y apoyo al trabajo autónomo
 - Contratación de personas con discapacidad
 - Punto de encuentro de empleo
 - Eures: Servicios Europeos de Empleo
 - Centros Especiales de Empleo
 - Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura

Contratos de trabajo

ASISTENTE DE CONTRATOS

El asistente te guiará paso a paso para proporcionarte la modalidad de contrato que más se ajuste a tus necesidades.

ELIGE TU CONTRATO EN 5 PASOS

Guía para la contratación

Aquí tienes a tu disposición la [Guía de contratos](#).

Modalidades de contrato

Puedes descargarlos directamente pulsando en el correspondiente enlace o bien utilizar el [asistente para la contratación](#).

[Indefinido](#) [Temporal](#) [Formación](#) [Prácticas](#)

Procedimientos y servicios

- Ciudadanía
- Empresas
- Administraciones y entidades sin ánimo de lucro

Tablón Edictal
Del Servicio Público de Empleo Estatal (TESEPE)

Carta de Servicios

RECONOCIMIENTO DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA.

- Guía de uso
- Guía de configuración para firma electrónica
- Manual de usuario

Aquí puedes solicitar el reconocimiento de tu prestación contributiva por desempleo en su modalidad de alta inicial o reanudación que tenías reconocida con anterioridad y no agotada, permitiendo la opción de un nuevo derecho en caso de haber trabajado más de 360 días.

Este servicio te permite solicitar y reconocer la prestación si ha extinguido tu relación laboral dentro del Régimen General de la Seguridad Social y del Régimen Especial de la Minería del Carbón, tanto para contratos a tiempo completo como los casos de cese del contrato a tiempo parcial.

No obstante, existen situaciones específicas, en las que por sus particularidades, la aplicación podría informarte que el trámite deberás realizarlo en tu oficina de empleo.

Debes haber cotizado a la [Seguridad Social](#) al menos 360 días, de modo continuo o discontinuo, desde el último reconocimiento.

Para el reconocimiento de la prestación contributiva necesitas:

- Disponer de clave de acceso proporcionada en la [oficina de empleo, certificado digital o DNI electrónico](#). Cuando se acceda con clave de acceso es imprescindible disponer de teléfono móvil, y que éste coincida con el que figura en la base de datos del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Inscripción como demandante de empleo en el servicio de empleo autonómico o, si reside en Ceuta o Melilla, en el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Certificado o certificados de empresa de los últimos 180 días cotizados si la empresa no lo ha remitido al SEPE por internet. [Consulta](#) si tu certificado de empresa ha sido enviado
- Declarar las cargas familiares.
- Tu conformidad a los datos que disponemos.

Este servicio está disponible de 8:00h a 20:00h de lunes a viernes

Iniciar reconocimiento

Las nuevas tecnologías han facilitado nuevas herramientas para presentar el Currículum en la Web. Algunos ejemplos serían:

El blog es una especie de cuaderno dónde se incluye los datos del candidato y comentarios o artículos sobre diferentes temas. Se puede abrir de forma gratuita a través de Blogger o Wordpress. También es posible diseñar una página web en algunos de los portales que ofrecen este servicio gratuito.

Las redes sociales pueden ayudar a encontrar trabajo ya que permite seguir una amplia red de contactos desde PC o móvil, en los que nunca faltan expertos y blogueros destacados, fomentado el Networking y la “venta” del CV. Algunass comunidades virtuales y redes sociales más conocidas son: Google +, YouTube, Pinterest, Twitter, Facebook y LinkedIn.

Para publicar a través de estos canales se recomienda cuidar la identidad digital, respetar la protección de datos, configurar la privacidad, ser respetuoso y evitar publicar comentarios o imágenes comprometidas.

LinkedIn es una red social virtual para intercambios profesionales. Su objetivo es crear Networking profesional. Permite mantener el CV actualizado en distintos idiomas, pedir recomendaciones, agregarse a grupos, encontrar colegas de la profesión, difundir proyectos, gestionar ofertas y participar en debates. Como todas las redes requiere tiempo para comunicarse y compartir contenidos.

4.6 Procesos de selección

Podemos distinguir dos tipos de procesos de selección. Los procesos de empleo público conocidos como oposiciones o concursos públicos y los privados llevados a cabo por entidades privadas.

Las oposiciones son el sistema para acceder a trabajar en las administraciones públicas. Los aspirantes deberán superar las pruebas correspondientes, también se tiene que poseer determinadas condiciones de formación, de méritos o de experiencia, valoradas según unos criterios preestablecidos. Las ofertas de las diferentes administraciones son publicadas en los diarios oficiales correspondientes como boletines oficiales a nivel de europeo, estatal, autonómico o municipal.

También es posible encontrar información de nuevas convocatorias en los apartados web de oferta pública de las diferentes entidades de la Administración Pública o buscadores como buscaoposiciones.com, empleopublico.net, 060.es, etcétera.

Las pruebas de selección

El mercado laboral

Un negocio propio

El teletrabajo

▶ Las Administraciones públicas

Colectivos con dificultades especiales

Aulas Activas

Connecta't

Conocer los empleos

Trabajar en el extranjero

Certificados de profesionalidad

Buscador de ofertas de empleo

Servicios de Formación

Buscador de cursos de formación

Preguntas más frecuentes

Tramitación en línea

Becas y Ayudas

Buscador de Especialidades

Formativas

Trabajar en las campañas agrarias de temporada 2009

0:00 / 1:32

• Acceder al vídeo: [Las Administraciones Públicas](#)

• Acceder al documento PDF: [Las Administraciones Públicas](#)

LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Este documento hace referencia a la oferta pública de empleo de los diferentes organismos, desde las administraciones locales, pasando por la Generalitat, las Diputaciones, el Estado y finalizando en la Unión Europea.

Para facilitar la información dispones de acceso a diferentes enlaces con las diferentes administraciones.

Las administraciones públicas seleccionan a su personal, ya sea funcionario o laboral, de acuerdo con su oferta de empleo pública, mediante convocatoria pública y por la vía del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los cuales se garantizan los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Los funcionarios y las funcionarias se agrupan en cuerpos según el carácter homogéneo de las funciones que deban realizar. Dentro de los cuerpos, en función de la especialización de las funciones, puede haber escalas. Los cuerpos y las escalas de funcionarios se integran, según el nivel de titulación exigida para su ingreso, en los grupos siguientes:

- Grupo A: título de doctor, licenciado o equivalente.
- Grupo B: título de diplomado universitario de primer ciclo, formación profesional de tercer grado o equivalente.
- Grupo C: título de bachillerato, formación profesional de segundo grado o equivalente.
- Grupo D: título de graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente.
- Grupo E: certificado de escolaridad.

Las convocatorias siempre se hacen públicas en los boletines oficiales.

- Convocatorias que realiza la **Administración local**:
 - a [Barcelona](#) (BOP)
 - a [Girona](#) (BOP)
 - a [Lleida](#) (BOP)
 - a [Tarragona](#) (BOP)
- Convocatorias que realiza la [Generalitat de Catalunya](#) (DOGCI)
- Convocatorias que realiza la [Administración del Estado](#) (BOE)

Los procesos de selección de entidad privada se pueden desarrollar directamente desde la entidad o a través de intermediarios como las empresas de selección o las consultorías. Su objetivo es encontrar al candidato idóneo para un puesto de trabajo. Se pueden distinguir diferentes fases del proceso de selección :

1. Preparación del proceso selectivo (adecuación de perfil y de herramientas de selección)
2. Convocatoria y difusión de la oferta de empleo.
3. Reclutamiento y preselección de candidatos.
4. Pruebas de selección (pruebas psicotécnicas, estudios grafológicos, dinámicas de grupo, test de inteligencia, de cultura).
5. Evaluación y selección de candidatos finalistas.
6. Entrevista personal de candidatos finalistas
7. Decisión final y Contratación

Las pruebas psicotécnicas son un instrumento para evaluar el nivel de desarrollo de determinadas capacidades y aptitudes. Las pruebas psicotécnicas son uno de los instrumentos más utilizados en los procesos de selección, ya que permiten evaluar un amplio abanico de capacidades. Podríamos agrupar las aptitudes que evalúan las pruebas psicotécnicas en varios grandes bloques:

- aptitud verbal
- aptitud numérica
- aptitud administrativa
- Espacial
- mecánica
- razonamiento
- memoria
- resistencia a la fatiga

Las entrevistas de trabajo consiste en un intercambio de información, a través de un proceso comunicativo clave en el proceso de selección. Puede ser presencial, telefónica o a través de videoconferencia. También podemos distinguir entre entrevistas individuales o grupales (uno o más candidatos), de preguntas estructuradas o preguntas abiertas, entrevistas con un solo entrevistador o con un tribunal. También hay entrevistas de competencias (demostraciones) o de tensión (simulaciones de situaciones límite).

Son errores típicos en las entrevistas de selección pretender que no se tienen defectos, distracciones con el teléfono móvil, no preparar la entrevista, no participar activamente, quedarse callado o no preguntar, interrumpir o no escuchar.

Las entrevistas de selección requieren prepararse previamente: revisar todos los puntos, la documentación a aportar como el CV o alguna acreditación, recabar información sobre la empresa para adaptar nuestro perfil, ensayar preguntas y respuestas, cuidar la apariencia.

Algunos motivos para no superar las entrevistas de trabajo suelen ser no cumplir los requisitos, no optimizar las palabras claves del CV, no transmitir acciones seguras y motivadoras o la imposibilidad de lectura del CV si es en soporte papel o por problemas técnicos con el formato del CV. digital.

Resumiendo...

- **El perfil profesional** es una descripción de las habilidades que un trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo.
- **Las competencias** son los conocimientos, actitudes, habilidades, destrezas y aptitudes necesarias para desarrollar una profesión.
- **El perfil ocupacional** trata de establecer la relación cargo-función-responsabilidad como también los componentes, actitudinales, habilidades y destrezas que se requiere para el desempeño de dicho cargo.
- **La panorámica actual del mercado sociolaboral** se ha transformado en las últimas décadas debido a la inclusión de las nuevas tecnologías, la globalización o la incorporación de la mujer al trabajo, aumentando la exigencia de mayor cualificación, movilidad laboral, externalización de servicios, y sobre todo un vertiginoso ritmo de cambios a los cuales es necesario adaptarse.
- **La educación y la formación profesional** deben posibilitar el desarrollo de habilidades para la vida y la adaptación de las personas a los diferentes campos profesionales y ofrecer **servicios de orientación** para que el sujeto pueda elegir entre los distintos itinerarios de aprendizaje que permitan adaptar sus competencias personales y profesionales a las exigencias de los distintos puestos de trabajo.
- Para crear **itinerarios formativos y profesionales** podemos acceder a la información sobre acciones formativas y ofertas del mercado laboral usando los diferentes buscadores de Internet. Cada vez hay más páginas especializadas en información sobre orientación y formación para el empleo. Como por ejemplo, la página del SEPE o de los servicios de empleo de cada comunidad.
- Es fundamental disponer de una información amplia y detallada sobre el mercado laboral y los diferentes recursos informativos para la formación y empleo.
- Para encontrar ofertas de empleo existen **intermediarios** como los servicios de orientación públicos o privados, las ETT, las empresas de selección y consultoría.
- Existen diferentes **canales o medios de acceso a la información laboral** o formativa. En los últimos años, han surgido novedosos servicios como alternativa a los portales de empleo tradicionales. Redes sociales, curriculum inteligente e interactivo, recomendaciones, etc. son los nuevos paradigmas de la búsqueda de empleo.
- Podemos distinguir dos tipos de **procesos de selección**: los procesos de empleo público (oposiciones o concursos públicos) y los privados (empresas de selección o propias empresas). Utilizan pruebas psicotécnicas, análisis de CV y entrevistas para seleccionar al candidato idóneo.

Unidad de Aprendizaje 2. Calidad de las acciones formativas, innovación y actualización docente

PÁGINA

1. Procesos y mecanismos de evaluación de calidad formativa	39
2. Realización de propuestas de los docentes para la mejora para la acción formativa	50
3. Centros de Referencia Nacional	51
4. Perfeccionamiento y actualización teórico-pedagógica de los formadores	52
5. Centros integrados de Formación Profesional	53
6. Programas europeos e iniciativas comunitarias	54
Resumen	57

INTRODUCCIÓN

En este último bloque de contenidos del MF1446_3 y del Certificado de Profesionalidad SSCE0110 Docencia para la formación profesional para el empleo, comenzaremos conociendo los mecanismos de evaluación de la calidad y la innovación formativa, continuaremos conociendo recursos para la actualización docente como los planes de perfeccionamiento docente, los programas europeos de formación y los centros integrados de FP, así como los recursos para la evaluación de la calidad como los Centros de Referencia Nacional en base a normativas comunitarias.

Objetivos

Planificar procedimientos y estrategias de actualización e innovación profesional, especificando vías y actividades de aprendizaje de intercambio con otros profesionales.

- Determinar las publicaciones y fuentes de información que favorezcan la actualización profesional.
- Identificar las actividades de aprendizaje, seminarios, ferias y en redes profesionales vinculadas con las actividades profesionales que fomenten la innovación didáctica y actualización técnico-profesional.
- Indicar procedimientos para mantener un contacto permanente con las empresas del sector.

Seleccionar estrategias metodológicas que contribuyan a la mejora de la calidad del proceso de aprendizaje.

- Definir las condiciones para desarrollar un proceso formativo de calidad, señalando las competencias de cada elemento agente implicado en la ejecución de la acción formativa.
- Identificar los parámetros de calidad exigibles para el desarrollo de la acción formativa.
- Crear cauces de intercambio para compartir con el resto del equipo, las actualizaciones e innovaciones, para determinar su viabilidad y su aplicación.
- Establecer un sistema de calidad consensuado por el equipo docente asignando de forma concreta las responsabilidades a cada miembro.
- Señalar criterios para participar en las reuniones de coordinación, valorando la aportación de cada agente.
- Describir los efectos que el impacto tecnológico y las TICs producen en relación con las técnicas, métodos y procedimientos de trabajo docente.



La **calidad** se define como el conjunto de características y propiedades de un producto o servicio que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades expresadas o implícitas (Norma UNE- 66001).

Calidad también tiene una dimensión de lograr el propósito en el menor tiempo (eficiencia) al menor costo (efectividad). Se puede medir y evaluar siguiendo unos estándares y parámetros previamente establecidos para permitir su evaluación y control. La evaluación de la calidad puede atender al conjunto de características y propiedades (rasgos intangibles) o a los productos y servicios (rasgos tangibles).

La formación debe cumplir una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y una función de promoción social que permita a los trabajadores mejorar su situación profesional, social y económica.

Si entendemos la formación como un servicio cuyo objetivo es satisfacer las necesidades de sus clientes, es condición indispensable, por tanto, para conseguir la calidad de la misma, alcanzar un ajuste entre mercado de trabajo (contexto) y formación. Esto quiere decir que las competencias demandadas por el mercado de trabajo han de corresponderse con las competencias ofertadas. Para conseguir estos estándares de calidad se requiere tomar medidas como:

- La cualificación de profesores y formadores como requisito fundamental para alcanzar los objetivos de competencia y las capacidades profesionales que demanda el sistema productivo.
- La calidad de los métodos y formas de enseñanza y aprendizaje.
- El ajuste de los programas de formación a las especificaciones de competencia de los diferentes perfiles profesionales.

1. Procesos y mecanismos de evaluación de la calidad formativa

1. El SEPE establece los indicadores en base a la estrategia de empleo vigente

2. Se realiza con la colaboración de las CCAA

3. Anualmente se publica los resultados del informe

Las competencias en materia de formación profesional para el empleo son compartidas por la Administración General del Estado, que tiene la competencia normativa, y por las Comunidades Autónomas, que tienen las competencias de ejecución.

La evaluación permanente permite conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y el mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

La evaluación de este sistema está regulada en el artículo 21 de la ley 30/2015, de 9 de septiembre, donde se establecen tres niveles de evaluación complementarios:

- El Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, coordinado por el Servicio Público de Empleo Estatal, con la participación de los órganos o entidades competentes de las comunidades autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Este Plan incluirá la evaluación de la formación programada y gestionada por las empresas para sus propios trabajadores.
- La evaluación permanente, responsabilidad de los órganos competentes para la gestión, programación y control de la formación profesional para el empleo en sus respectivos ámbitos.
- Las evaluaciones externas que se estimen necesarias para dar respuesta a objetivos e indicadores concretos previamente definidos, realizadas por entidades independientes ajenas al sistema de formación profesional para el empleo. Asimismo, podrán realizarse evaluaciones interadministrativas acerca de la calidad y el impacto de la formación.

El Servicio Público de Empleo Estatal ha puesto en marcha las siguientes líneas de trabajo para evaluar la formación profesional para el empleo:

a. Evaluación de la calidad de la formación

El Servicio Público de Empleo Estatal promueve la calidad de las ofertas de formación para el empleo llevando a cabo un seguimiento y evaluación de las acciones formativas en su ámbito de competencia con el objeto de asegurar su eficacia y adecuación permanente a las necesidades del mercado de trabajo.

Con este fin, se ha desarrollado un procedimiento específico y un sistema electrónico de información, para que los participantes cumplimenten online el cuestionario de satisfacción ([cuestionario de calidad](#)), que permite medir la calidad de la formación impartida teniendo en cuenta, entre otros, la opinión de los participantes en las distintas acciones formativas, tal y como establece la normativa reguladora del sistema de formación profesional para el empleo.

Este sistema electrónico permite una relación más abierta, eficaz, eficiente y de calidad entre el SEPE y los ciudadanos, e introduce los elementos de control necesarios para velar por la correcta cumplimentación de los cuestionarios.

b. Plan Anual de Evaluación

En su papel de coordinador del Sistema Nacional de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal, junto con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas y con la colaboración de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, ha constituido un grupo de trabajo encargado de elaborar anualmente el Plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

En el marco del enfoque adoptado por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, los Planes anuales de Evaluación deben contemplar y observar los fines del propio sistema:

- a. Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- b. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- c. Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- d. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- e. Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- f. Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

En este sentido, el RD395/2007, de 23 de marzo y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, especifican que las Administraciones competentes en materia laboral deberán desarrollar actuaciones de control y seguimiento de las acciones formativas, elaborando un plan de seguimiento y control de la formación profesional para el empleo.

El plan presentará dos vertientes complementarias:

1. Actuaciones de seguimiento y control dirigidas al seguimiento de las condiciones y el cumplimiento de los requisitos de ejecución de las acciones formativas impartidas.
2. Actuaciones de comprobación del mantenimiento de las condiciones por las que fueron inscritos y/o acreditados las entidades o centros para dichas especialidades.

Aspectos que se tienen en cuenta:

- Instalaciones y equipamiento
- Requisitos de los formadores y de acceso del alumnado
- Planificación didáctica
- Procedimientos y métodos de impartición
- Medios didácticos y técnicos utilizados en la impartición
- Evaluación de los resultados de aprendizaje obtenidos por los alumnos

Finalidades y ámbitos del seguimiento y control:

- Verificar el cumplimiento normativo
- Determinar la eficacia de las actividades (planificación, ejecución y evaluación de las acciones formativas)
- Detectar incidencias o incumplimientos
- Obtener información recopilando evidencias físicas y testimonios que permitan evaluar las condiciones específicas de impartición y los resultados de las acciones
- Verificar el mantenimiento de las exigencias técnico-pedagógicas, de instalaciones, equipamiento y medios humanos tenidas en cuenta para la acreditación/inscripción

- Recopilar información que permita la evaluación y actualización del Servicio de Formación y Cualificación para el Empleo y del Plan Anual de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del sistema.

Procedimiento y actuaciones del plan:

Actuaciones in situ:

Se realiza una visita al centro de formación/centro de prácticas durante el proceso de formación para comprobar y recopilar información a través de:

- Revisión de instalaciones y medios
- Documentación del centro y docente:
 - Inscripción/acreditación,
 - Selección del alumnado y requisitos de acceso,
 - Control de asistencia,
 - CV docente y requisitos,
 - Planificación (Anexo III),
 - Programación didáctica (Anexo IV),
 - Planificación de la evaluación (Anexo V),
 - Métodos e instrumentos de evaluación que garanticen una evaluación **objetiva, fiable y válida**
 - Informes individualizados (Anexo VI)
 - Convenios con empresas de prácticas (FCT)
 - Póliza de seguros
- Entrevistas/Cuestionarios alumnado
- Entrevistas/Cuestionario docente

Actuaciones expost:

Se realiza una vez impartida la acción formativa. El técnico de evaluación solicita al centro información y documentación para la recogida de información en relación a la calidad y cumplimiento normativo, a través de sistemas telemáticos de gestión.

Se podrán realizar actuaciones adicionales en caso de detectar incidencias o irregularidades graves para verificar su subsanación e implantación de medidas de mejora o preventivas.

Los datos e información recogida de los procesos de seguimiento se recogen a través de instrumentos diseñados a tal efecto (cuestionarios, listas de chequeo, etc.) e incluidos en el Plan Anual de Evaluación publicado por el organismo competente.

Durante los últimos años vemos este tipo de actuaciones en el momento en el que se solicita a los centros documentación relativa a los diferentes módulos formativos impartidos. Una documentación que los centros hacen llegar a través de la sede electrónica junto con una **“Memoria sobre los instrumentos para optimizar la formación y otorgarle un valor añadido”**. A lo largo de esta memoria se desarrolla el apartado 9 de la *Hoja de registro sobre desarrollo de la formación y la evaluación del aprendizaje* incluido en el Plan de Seguimiento y Control de la Calidad de las Acciones Formativas del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Dicha memoria estará estructurada y contendrá la siguiente información:

- Información/orientación sobre los certificados y sus implicaciones en términos de formación y empleo

Indicar las acciones realizadas por el centro durante todas las fases del proceso (desde la selección de los participantes hasta la inserción). En este apartado debemos analizar de forma global los procedimientos, recursos utilizados como pueden ser el trabajo y acciones que realizan los coordinadores con los docentes, la información facilitada a los participantes, las acciones realizadas a través de la agencia de colocación, entre otros. Aportando evidencias, datos concretos,...

- Innovación en equipamientos, metodologías, herramientas de aprendizaje y recursos didácticos

Indicar el uso de recursos y equipamientos de carácter innovador, nuevos procedimientos o estrategias metodológicas que supongan una mejora del proceso y funcionamiento de la acción formativa o de un aspecto particular de la misma.

(Recurso/proceso, para qué, cuándo y cómo)

- Promoción de procedimientos para completar el certificado de profesionalidad (módulos pendientes)

Indicar que actuaciones llevaremos a cabo con aquellas personas que no han podido completar el itinerario, especialmente con las personas que no han superado alguno de los módulos formativos.

(Tipo de acción, quien la realiza, cómo y cuándo.

- Seguimiento de alumnos en términos de inserción profesional o mejora en el empleo

Indicar procedimientos realizados o que se van a realizar con el grupo y con los alumnos para promover su inserción laboral. En este apartado podemos comentar actuaciones que se realicen por alguno de los servicios de empleo que cuenta el centro y todas las actuaciones realizadas durante la acción formativa, durante la realización de prácticas en empresas o posteriormente.

(Tipo de acción, quien la realiza, cómo y cuándo. Resultados obtenidos)

- Promoción de acciones de formación y orientación docente dirigida a su profesorado.

Indicar cursos de formación ofrecidos a los docentes, recursos humanos que se ponen a disposición de estos de cara a orientación y asesoramiento pedagógico

(Denominación, fechas, horarios, nº de horas)

A lo largo de este documento debemos analizar el propio sistema de calidad y si las medidas, dificultades o innovaciones requieren alguna modificación en el mismo que permita una mejora de la acción formativa (en la selección, impartición, seguimiento, evaluación, prácticas,...) y del propio sistema de funcionamiento. Se trata de un análisis para la mejora continua de los propios procesos que contribuye a la mejora del sistema.

Planificación de la evaluación

Correctamente cumplimentada.

Identifica **actividades e instrumentos de evaluación durante el proceso**.

Describe la **composición de la prueba final** del módulo (teórico-práctica).

Identifica los **espacios, duración y fecha** de las mismas.

Las actividades e instrumentos son **coherentes con las capacidades y criterios de evaluación**.

Las fechas reflejan un **carácter continuo** de la evaluación (durante el desarrollo, no concentrado en un solo momento).

Se combinan **diferentes tipos e instrumentos** de evaluación.

Evaluación durante el aprendizaje

Actividades de evaluación corregidas y puntuadas están disponibles y reflejadas en la planificación de la evaluación.

Son **representativas** de los criterios de evaluación (de las capacidades).

Se utilizan distintos **métodos e instrumentos**.

Dispone de un **sistema de corrección y puntuación**.

Se utiliza escala **0-10**

Evaluación Final

Las pruebas e instrumentos corresponden con las establecidas en la planificación de la evaluación.

Tiene **carácter teórico-práctico**

Son **representativas** de los criterios de evaluación (de las capacidades).

Están por unidades formativas (en su caso)

Dispone de un **sistema de corrección y puntuación**, en los que se explicita, de forma clara e inequívoca, los criterios de medida para evaluar los resultados de aprendizaje.

Las **pruebas de evaluación** corregidas y puntuadas están disponibles para su comprobación

Informes individualizados

Se utiliza escala **0-10**

La puntuación final de la **evaluación del aprendizaje**, es la **media** de la totalidad de estas actividades.

La puntuación de la **prueba final** es correcta según la **ponderación aplicada entre teoría y práctica**.

Se aplica correctamente la ponderación **30%** (evaluación durante el proceso) y **70%** (evaluación final)

Cuando hay unidades formativas, el resultado del MF es la media de estas.

Impartición

Las **estrategias, actividades, instalaciones** realizadas son las reflejadas en la programación.

El **equipamiento y recursos utilizados** son los establecidos en la programación.

Las actividades y prácticas se ajustan a capacidades, criterios de evaluación y nivel de cualificación.

Planificación FCT

Esta planificación se realiza **de cada una de las empresas** que acogen participantes.

Las actividades y prácticas se ajustan a **capacidades, criterios de evaluación y nivel de cualificación**.

Los criterios de evaluación son **observables y medibles**

El seguimiento y evaluación contempla **registrar documentalmente**:

- Asistencia
- Ejecución de actividades programadas
- Resultados de evaluación

Memoria de Calidad de las Acciones Formativas

El Art. 5 de la Orden ESS/1762/2012 establece que los centros colaboradores deberán hacer su propia evaluación de la calidad conforme regule la convocatoria y podrán destinar hasta un máximo del 5% del importe de la subvención para este fin.

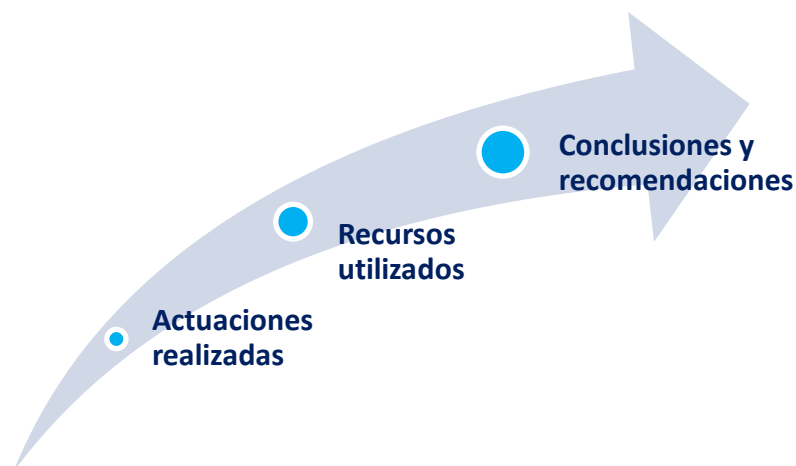
Las actuaciones previstas serán las siguientes:

1. Aplicación de encuestas a alumnos y profesores incluyendo FCT
2. Identificación de áreas de mejora y elaboración de planes de mejora

Podrán ser desempeñadas por personal no docente y su coste máximo será del 5% de la subvención concedida

La memoria de calidad de las acciones formativas estará **estructurada** de la siguiente forma:

- 1.- Actuaciones realizadas en el ámbito de la evaluación y control de la calidad de la Formación
- 2.- Recursos utilizados para la realización de las actuaciones de evaluación y control
- 3.- Conclusiones y Recomendaciones

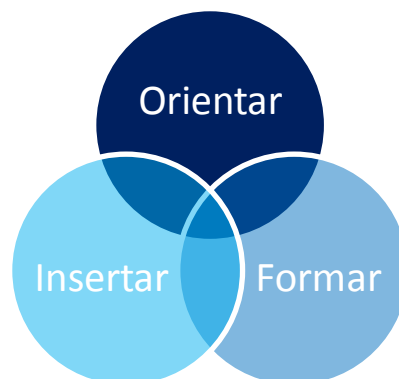


1. Actuaciones realizadas en el ámbito de la evaluación y el control de la calidad de la formación.

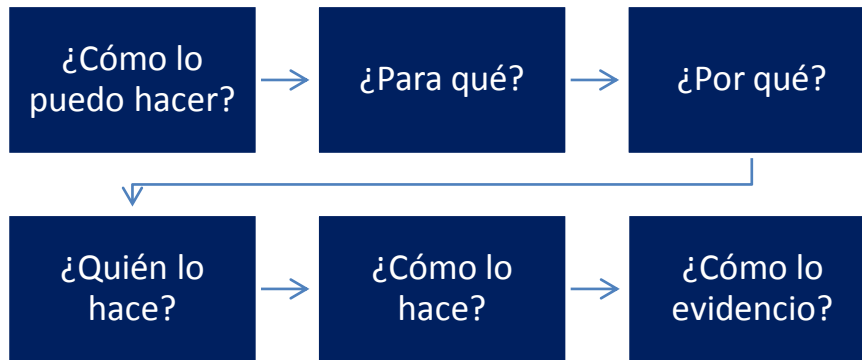
1.1. Actuaciones realizadas a iniciativa del centro, las dirigidas al aseguramiento y control de la calidad de la formación

Se trata de las acciones realizadas con los alumnos durante el desarrollo de los módulos impartidos en las instalaciones del centro de formación, así como del módulo de formación práctica en los centros de trabajo de la acción formativa y los servicios de inserción profesional del alumnado que posibilitan la incorporación del mismo en el mercado laboral.

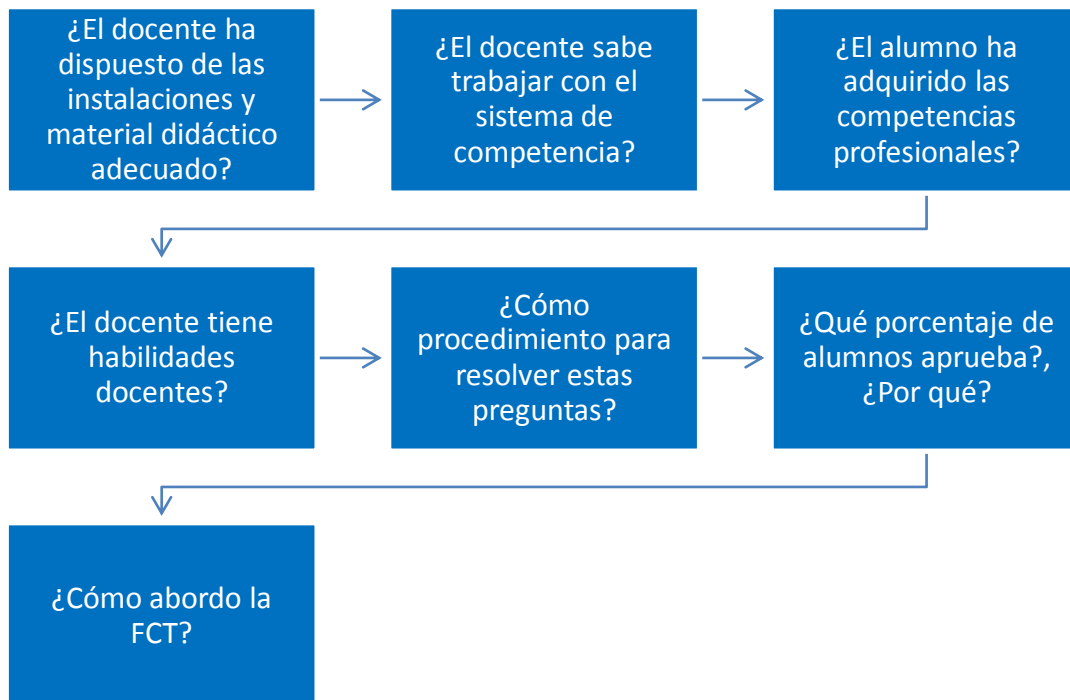
Debemos aportar **datos concretos** sobre **procedimientos, incidencias, reclamaciones, propuestas de mejora, acciones correctivas** y analizando de forma global las diferentes áreas y funciones del centro:



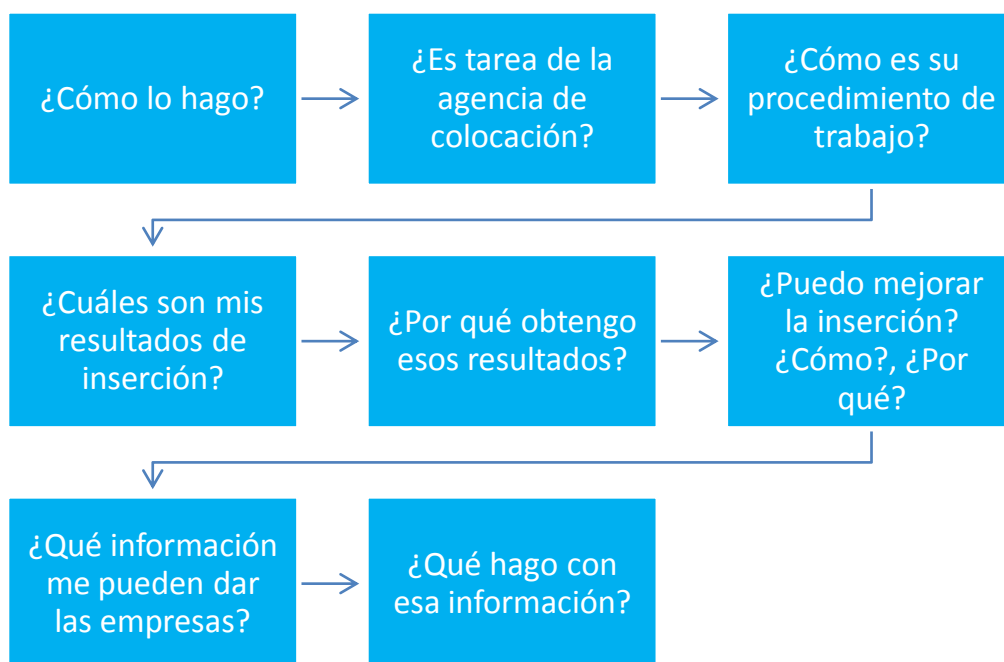
Orientar



Formar



Insertar



Se trata de aportar información concreta vinculada con el propio sistema de calidad que tienen los centros de formación (procesos, protocolos en las diferentes fases, datos de inserciones). Para ello, debemos contar con evidencias como cuestionarios de calidad propios, incidencias, análisis, conclusiones, medidas a tomar.

1.2. Acciones realizadas por el centro a partir de las conclusiones de las actuaciones de seguimiento y control desarrolladas por el Servicio Canario de Empleo.

Aun cuando las actuaciones de seguimiento y control no se realicen a la totalidad de las acciones formativas impartidas en el centro de formación en el marco de una convocatoria concreta, a efectos de este informe los resultados de estas actuaciones se entenderán extrapolables al conjunto de acciones formativas de la misma área profesional, asignadas al centro para su impartición:

- Incidencias detectadas durante las actuaciones de seguimiento efectuadas por el SCE:

Por cada aspecto reflejado en el acta de la actuación, descrito e identificado por medio de la numeración relacionada en las correspondientes hojas de registro integradas como instrumentos de recogida de información en el marco del Plan de Seguimiento y Control de la Formación Profesional para el Empleo en la Comunidad Autónoma Canaria, publicado por Resolución del Director del Servicio Canario de Empleo Nº 1504/2017, de fecha 14/03/2017

- Análisis de causas:

Acciones desarrolladas con el objetivo de determinar qué factores han concurrido que han motivado la incidencia. Conclusiones.

- Acciones correctoras:

Acciones desarrolladas para subsanar la incidencia detectada y cumplir con las especificaciones y la normativa.

- Acciones correctivas:

Acciones desarrolladas con la finalidad de minimizar la probabilidad de que dicha incidencia vuelva a presentarse.

Se trata de analizar los resultados de las visitas realizadas por el técnico del SCE (acta) y relacionar las medidas y mejoras que va a llevar a cabo el centro con el objetivo de evitar estas incidencias y/o reducir su impacto en la medida de lo posible. Este apartado está relacionado con el anterior ya que debemos plantearnos si debemos realizar cambios en nuestros procedimientos, integrar nuevas acciones, modificar protocolos,...

1.3. Actuaciones realizadas a partir de los resultados obtenidos en los cuestionarios para la evaluación de la calidad de las acciones formativas en el marco del sistema de formación para el empleo. Formación de Oferta. (Orden TAS/718/2008), administrados a los alumnos de la acción formativa concreta:

- Análisis y valoración de resultados de opinión-satisfacción de las preguntas del apartado III del cuestionario:

A partir de la puntuación promedio de las respuestas a las cuestiones planteadas y la comparación entre ellas y en relación a la media, valorar los resultados:

- o Por ítem.
- o Por apartado o aspecto valorado.
- o Global a partir de la media de todos los resultados, en relación con las puntuaciones otorgadas en el ítem 10.

- Análisis de las causas:

Acciones realizadas dirigidas al mayor conocimiento y profundización en los motivos por los que se ha efectuado las valoraciones sobre los aspectos contenidos en el cuestionario. Identificación de los factores que se encuentran en la raíz de las opiniones manifestadas y valoración de la importancia relativa que otorgan los alumnos a cada una de las dimensiones o aspectos contenidos en el cuestionario, en relación a su satisfacción global con el desarrollo de la acción formativa.

Conclusiones y acciones de mejora a acometer derivadas del análisis de la información y los datos aportados por los alumnos. Identificación de actuaciones específicas en relación a aquellas dimensiones que se hayan reflejado como ámbito de mejora.

1.4. Actuaciones realizadas por el centro al objeto de evaluar la calidad de la formación suministrada a los alumnos en el desarrollo del módulo de formación práctica en los centros de trabajo

Acciones dirigidas a la obtención de datos de satisfacción de los alumnos, tutores y empresarios sobre el desarrollo del módulo de FPCT del certificado de profesionalidad en la concreta acción formativa.

- Resultados de dichas actuaciones.
- Análisis de la información obtenida.
- Valoraciones y conclusiones.
- Ámbitos y actuaciones específicas para la mejora.

A la luz de los datos, el análisis y las conclusiones deben plantearse las mejoras a realizar. Relacionaremos estas mejoras con las acciones, procedimientos y protocolos relacionados con el módulo FCT del sistema de calidad del centro.

2. Recursos utilizados para la realización de las actuaciones de evaluación y control.

Relación de recursos materiales, técnicos y humanos que hubieren resultado necesarios para el desarrollo de estas actuaciones de evaluación y control de la calidad de la formación en el marco de la acción formativa concreta, considerando e identificando cada recurso según el tipo, y asociando los correspondientes datos referidos a cantidad, número, número de horas de trabajo, tiempo de utilización, etc.

Se indicarán las personas implicadas en la evaluación de calidad incluyendo información como perfil, periodo, tiempo de dedicación, acciones que desempeña, recursos materiales o aplicaciones informáticas utilizadas para realizar este control indicando cantidades que son y para que se utilizan.

3. Conclusiones y recomendaciones.

Relación de las principales conclusiones, ámbitos y actuaciones específicas para la mejora derivadas de las actuaciones de evaluación y control realizadas, contenidas en el apartado 1.

A tal efecto, los beneficiarios deberán cubrir la totalidad de las acciones formativas adjudicadas, incluida la FCT, correspondiente a cada Certificado de Profesionalidad.

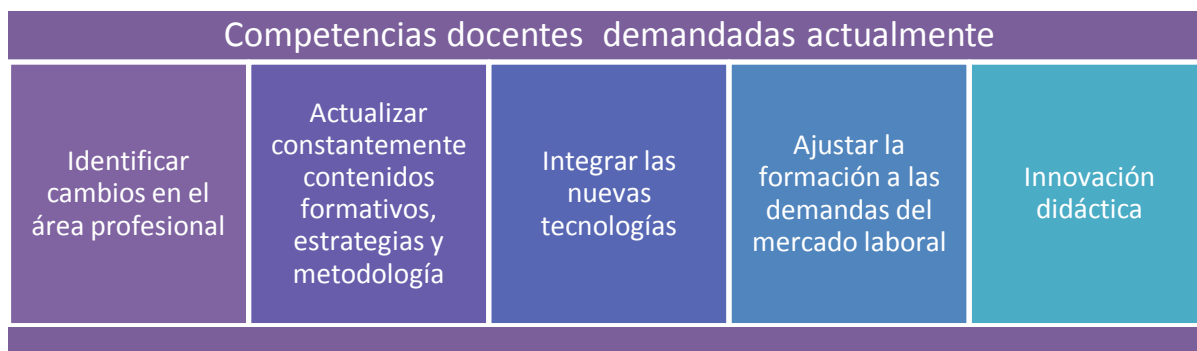
2. Realización de propuestas docentes para la mejora de la acción formativa

La nueva concepción de organización flexible en un entorno cambiante y competitivo, necesita reclutar a trabajadores con las cualificaciones necesarias para la toma de decisiones y con una alta competencia social, capaces de desenvolverse en medio de los cambios.

Estos cambios en la organización del trabajo y en las empresas dan lugar a la necesidad de potenciar las competencias de los docentes, debido al importante papel que juega la formación en este contexto. La figura del formador en la educación no formal, ha visto aumentado su protagonismo debido a una serie de factores, tales como:

- El aumento de formación en las empresas.
- La competitividad.
- Las subvenciones.
- Las nuevas tecnologías.

Los docentes que imparten una formación para la inserción laboral requieren estar altamente cualificados en la materia técnica a impartir y poseer una amplia experiencia contrastable en su ocupación. Por otro lado, también se demanda al formador que posea ciertos conocimientos y destrezas pedagógicas que le permitan desarrollar otras tareas docentes, como motivar al alumnado hacia el empleo y la formación, entrenar competencias para la búsqueda de empleo, el uso de la tecnología y el tratamiento de la información.



Además, en el ámbito empresarial, el docente necesita conocer el sector, comprender el funcionamiento de la organización y sus diferentes departamentos, realizar estudios de necesidades, integrar las metas de la formación con las necesidades y objetivos de la empresa para mejorar la producción, desarrollar estrategias de planificación de desarrollo profesional.

Los formadores como cualquier profesional necesitan estar en constante proceso de actualización docente y de innovación de la formación, para ello puede mejorar sus competencias a través de cursos ocupacionales, búsqueda de información en Internet, pertenencia a grupos de trabajo o asociaciones del sector, consultar regularmente páginas especializadas de Internet, conocimiento de la normativa y proyectos relacionados, asistir a encuentros, seminarios o congresos, etc.

Las propuestas de mejora pueden estar relacionadas con varios ámbitos como:

- La especialidad y la actualización o correcciones de errores en RD
- El equipamiento y especificaciones técnicas
- Carnet profesionales vinculados con la profesión
- Las empresas del sector

3. **Centro de Referencia Nacional (CNR)**

Es una institución al servicio de los sistemas de formación profesional para el empleo. Su propósito es garantizar la adecuación constante a las demandas de cualificación del sistema productivo. Supone un referente orientador al sistema productivo y formativo.

Alguna de sus funciones es programar y ejecutar acciones de carácter innovador en materia de formación profesional, guiando al conjunto del Sistema de Cualificaciones Nacionales y Formación Profesional, a través de la observación, la investigación, la formación y la acreditación y reconocimiento de competencias profesionales.

Los Centro de Referencia Nacional prestarán el servicio de información y orientación en materia de formación profesional y empleo en relación con las familias profesionales, nuevos perfiles profesionales vinculados a la evolución del mercado laboral y a la creación de empresas o áreas profesionales en las que está calificado y dispondrá de un espacio de publicaciones que contribuya a la calidad de los servicios prestados por el centro.

El servicio de información y orientación podrá atender a usuarios individuales, a colectivos, a centros de formación, empresas, administraciones, entidades, etc., y deberá disponer de medios informáticos que permitan la conexión con las plataformas más importantes en materia de formación y orientación profesionales.

Estos centros se organizan en una red de centros de referencia nacional de formación profesional. En cumplimiento del artículo 5 del Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, la red de Centros de Referencia Nacional será única y coordinada por la Administración General del Estado con la colaboración de las comunidades autónomas y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas que se articulará a través del Consejo General de la Formación Profesional.

Al finalizar los planes de actuación plurianual, se realizará una evaluación de los centros de referencia nacional para su posible recalificación y continuidad del convenio, teniendo en cuenta las evaluaciones anuales de las actuaciones de estos centros, que presentarán al Consejo General de la Formación Profesional. En esta evaluación se tendrá en cuenta si han conseguido los fines para los que se creó, si han desarrollado las funciones y si se han llevado a cabo las acciones comprometidas en el plan de actuación plurianual y planes de trabajo anuales con resultados satisfactorios.

4. Perfeccionamiento y actualización técnico-pedagógica de los formadores

Con el fin de mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo, se desarrollarán programas para complementar la formación teórica, suministrar una formación inicial didáctica o facilitar la actualización técnico-pedagógica del profesorado y de los expertos docentes que imparten formación profesional para el empleo, favoreciendo la aplicación de técnicas y procesos innovadores.

Los cursos PTF (Perfeccionamiento Técnico de Formadores) impartidos por la Red de CNR para formadores de FPE incluyen contenidos teóricos y prácticos sobre actualización de competencias técnico-pedagógicas de los formadores y diseño de procesos innovadores.

Para diseñar el plan de PTF se atienden a necesidades detectadas a través de propuestas y solicitudes de formación de los centros, estudio de necesidades, análisis de tendencias y buenas prácticas de la FPE o directrices de la Unión Europea.

Los objetivos de estas acciones formativas son desarrollar capacidades técnicas y pedagógicas de los formadores de la FPE, mejorar sus habilidades didácticas e incrementar su profesionalidad. Incluyen actualización de conocimientos técnicos, tecnológicos, nuevas tendencias, experiencias en entornos de trabajo, conocimiento de nuevas normativas y procedimientos o la promoción profesional.

Alguno de los aspectos, relacionados con la profesión docente, que deberían ser objeto constante de estudio, actualización y/o innovación serían entre otros:

- El Mercado de trabajo.
- Las Empresariales: organización, funciones de los/as trabajadores/as, etc.
- La Formación en la Empresa.
- Orientación Profesional y Laboral.
- Metodologías de Formación.
- Recursos para la formación.
- La Calidad en formación.

Desde 2011 se está actualizando el Repertorio de certificados de profesionalidad, de tal manera que en los cursos de perfeccionamiento técnico programados aportan los mecanismos necesarios para que los formadores puedan impartir los nuevos certificados.

5. Centros Integrados de Formación Profesional

Los Centros Integrados son aquellos centros que imparten todas las ofertas formativas que conducen a la obtención de títulos de Formación Profesional y/o Certificados de Profesionalidad. Están regulados por el REAL DECRETO 1558/2005, de 23 de diciembre.

Los Centros integrados de formación profesional (CIFP) contribuirán a alcanzar los fines del Sistema nacional de las cualificaciones y formación profesional y dispondrán de una oferta modular y flexible, para dar respuesta a las necesidades formativas de los sectores productivos, así como a las necesidades individuales y expectativas personales de promoción profesional.

La red de Centros Integrados de FP permite integrar toda la oferta de formación profesional existente, y son una garantía de calidad para estas enseñanzas. Además, ayudarán al estudiante, sea cual sea su situación (joven en formación inicial, trabajador empleado, desempleado, etc.) a través de servicios de orientación a decidir qué itinerarios de formación son más interesantes en cada caso, reconociendo las correspondencias entre las distintas ofertas formativas.

Los Centros Integrados deben servir para desarrollar vínculos con el sistema productivo de su entorno, colaborando con las organizaciones empresariales y sindicales en la detección de las necesidades de formación del personal en activo, en la organización y gestión de planes de formación en empresas y en la organización y gestión de servicios técnicos de apoyo a las empresas. Podrán poner en marcha proyectos de innovación y desarrollo relacionados con las necesidades de la formación continua, principalmente en competencias profesionales emergentes.

Estarán al corriente de la evolución del empleo y de los cambios tecnológicos y organizativos que se producen en el sistema productivo de su entorno, considerando los datos obtenidos para la planificación de las ofertas formativas. También les permitirá informar y orientar a jóvenes, adultos, empresas, y otros centros de formación sobre las previsiones del sector.

Los grandes objetivos que pretenden alcanzar son:

- Diseñar, gestionar y desarrollar planes formativos de Formación Profesional Inicial y para el empleo, acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores y formación continua en las empresas, referidos a una o varias familias profesionales, respondiendo a las necesidades del entorno en que el centro está ubicado.
- Aumentar la cualificación y recualificación de las personas en la construcción permanente de su itinerario de formación a lo largo de la vida, para el ejercicio de actividades profesionales mediante una oferta formativa de calidad ajustada a las necesidades individuales y a las del sistema productivo.
- Facilitar la evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la práctica profesional o cualquier procedimiento diferente de las enseñanzas formales.

Los Centros integrados de formación profesional tienen las siguientes funciones:

- Impartir las ofertas formativas conducentes a títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad de la familia o área profesional que tengan autorizadas y otras ofertas formativas que den respuesta a las demandas de las personas y del entorno productivo
- Participar en los procedimientos de evaluación y, en su caso, de acreditación oficial de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

- Desarrollar vínculos con el sistema productivo del entorno (sectorial y comarcal o local), en los ámbitos de la formación del personal docente, la formación de alumnos en centros de trabajo y la realización de otras prácticas profesionales o de la orientación profesional.
- Colaborar en acciones de formación para los docentes y formadores de los diferentes subsistemas de Formación Profesional
- Impulsar y desarrollar acciones y proyectos de innovación y desarrollo, en colaboración con las empresas del entorno y de otras instituciones.
- Promover la cultura emprendedora a través de la formación necesaria y el asesoramiento en la creación de empresas.
- Desarrollar acuerdos y convenios con empresas, instituciones y otros organismos y entidades para el aprovechamiento de las infraestructuras y recursos disponibles en los centros.

Cada centro integrado debe preparar un Proyecto, donde se definan las grandes estrategias a las que debe responder el centro así como el sistema de organización, los procedimientos de gestión, los planes formativos y programas de los ciclos formativos que se impartan. Igualmente debe contemplar las acciones de formación para el empleo dependientes de la administración laboral, qué acciones se promueven y los tiempos de impartición dentro de los horarios de apertura del centro.

Los centros medirán su calidad, así como el grado de satisfacción de los alumnos y usuarios y las tasas de inserción laboral de los beneficiarios de las acciones formativas.

6. Programas europeos e iniciativas comunitarias

Un Programa Europeo, que en ocasiones también se denomina Iniciativa Comunitaria, es un conjunto de acciones coherentes emprendidas por la Comisión de las Comunidades Europeas con el acuerdo del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo a través de una decisión.

Las iniciativas comunitarias, que se articulan por periodos de programación, tienen el fin de contribuir al aumento de la competitividad europea y de fomentar el grado de integración entre los miembros de la Unión Europea. Podemos clasificar los programas europeos en las siguientes categorías:

- Instrumentos de cohesión y desarrollo regional.
- Instrumentos de política agrícola y pesquera común.
- Programas de cooperación transfronteriza, transnacional e interregional.
- Otros instrumentos o políticas.

Las Iniciativas comunitarias, a las que se dedica un 5% de los Fondos estructurales son instrumentos financieros específicos que están llamados a sostener acciones que tienen un impacto particular en el ámbito europeo, a través de la cooperación transnacional. Actualmente, la Unión Europea ha desarrollado las siguientes iniciativas:

- **Leader+:** Desarrollo rural mediante programas de desarrollo, integrados y de cooperación de los grupos de acción local.
- **Urban II:** Rehabilitación económica y social de las ciudades y de los barrios en crisis, a fin de fomentar el desarrollo urbano sostenible.
- **Interreg III:** Cooperación transfronteriza, transnacional e interregional.
- **Equal:** Cooperación transnacional para fomentar las nuevas prácticas de lucha contra las discriminaciones y desigualdades en el acceso al mercado laboral.

En la Decisión Nº 1720/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de noviembre se establecen la creación del programa de acción en el ámbito del aprendizaje permanente (PPA). Este programa sustituye a los antiguos Leonardo Da Vinci, Sócrates y Tempos II que expiraron en 2006.

Con este nuevo programa se pretende contribuir, a través del aprendizaje permanente, a convertir a Europa en una sociedad de conocimiento avanzado; con un desarrollo económico sostenible; más y mejores empleos; y mayor cohesión social. Se aspira también a fomentar la interacción, cooperación y movilidad entre los distintos sistemas de formación profesional europeos, de tal modo que éstos se conviertan en un referente de calidad a nivel mundial.

El Programa de Aprendizaje Permanente comprende los siguientes programas sectoriales: Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci y Grundtvig que se complementarán con un programa transversal; y finalmente, el programa Jean Monnet.

Programa de Aprendizaje Permanente De la Unión Europea

- Comenius
- Erasmus
- Leonardo da Vinci
- Grundtvig
- Transversal
- Jean Monnet.

Programa Comenius: atenderá las necesidades de enseñanza y aprendizaje de todos los participantes en la educación preescolar y escolar, hasta el final del segundo ciclo de educación secundaria, así como de los centros y organizaciones que imparten esa educación.

Programa Erasmus: atenderá las necesidades de enseñanza y aprendizaje de todos los participantes en educación superior formal y en educación y formación profesional de nivel terciario, cualquiera que sea la duración de la carrera o cualificación e incluidos los estudios de doctorado, así como de los centros y organizaciones que imparten o facilitan esa educación y formación.

Programa Leonardo da Vinci: atenderá las necesidades de enseñanza y aprendizaje de todos los participantes en educación y formación profesional, excluida la de nivel terciario, así como de los centros y organizaciones que imparten o facilitan esa educación y formación. Se incluyen también proyectos de desarrollo de innovación y buenas prácticas, con la finalidad de que se haga un uso correcto de los métodos y resultados conseguidos en otros proyectos.

Programa Grundtvig: atenderá las necesidades de enseñanza y aprendizaje de los participantes en todas las formas de educación de adultos, así como de los centros y organizaciones que imparten o facilitan esa educación.

El programa transversal abarcará las siguientes actividades clave:

- Cooperación política e innovación en materia de aprendizaje permanente.
- Fomento del aprendizaje de lenguas.
- Desarrollo de contenidos, servicios, pedagogías y prácticas innovadoras (TIC), en el ámbito del aprendizaje permanente.
- Difusión y aprovechamiento de los resultados de actividades subvencionadas al amparo del programa y de anteriores programas afines, así como intercambio de buenas prácticas.

El programa Jean Monnet prestará apoyo a centros y actividades en el ámbito de la integración europea. Abarcará actividades como aprobar subvenciones de funcionamiento para apoyar a centros específicos que traten temas relacionados con la integración europea y a otros centros y asociaciones europeos en los ámbitos de la educación y la formación.

La Oficina de Programas Europeos de Educación en Canarias (OPEEC) es una unidad dependiente de la Viceconsejería de Educación y Universidades del Gobierno de Canarias. Su objetivo fundamental es la promoción, difusión y seguimiento de los programas europeos de Educación en Canarias ofreciendo asesoramiento y apoyo a todos los centros de Canarias interesados en organizar asociaciones europeas, a la vez que difundir todas aquellas prácticas relevantes que se están realizando en los centros de Canarias y promover todas aquellas convocatorias que sean de interés para los centros educativos.

Resumiendo...

- Para conseguir **estándares de calidad en la formación** se requiere tomar medidas como la cualificación de los profesionales de la formación, la calidad de los métodos y formas de aprendizaje y el ajuste de los programas de formación a las especificaciones de competencia de los diferentes perfiles profesionales.
- **El Sistema de Empleo Público Estatal (SEPE)** junto con los órganos competentes autonómicos colaboran para elaborar un Plan Anual de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia, Eficiencia del Conjunto de Subsistemas de la Formación Profesional para el Empleo.
- Los formadores, como cualquier profesional, necesitan estar en **constante proceso de actualización docente y de innovación de la formación**, mejorando sus competencias a través de cursos ocupacionales, búsqueda de información en Internet, pertenencia a grupos de trabajo o asociaciones del sector, consulta regular a páginas especializadas de Internet, conocimiento de la normativa y proyectos relacionados, asistencia a encuentros, seminarios o congresos, etc.
- Los **Centros de Referencia Nacional** son una institución al servicio de los sistemas de formación profesional para el empleo. Su propósito es garantizar la adecuación constante a las demandas de cualificación del sistema productivo. Supone un referente orientador al sistema productivo y formativo.
- **Los cursos PTF (Perfeccionamiento Técnico de Formadores)** impartidos por la Red de CNR para formadores de FPE incluyen contenidos teóricos y prácticos sobre actualización de competencias técnico-pedagógicas de los formadores y diseño de procesos innovadores.
- **Los Centros Integrados** son aquellos centros que imparten todas las ofertas formativas que conducen a la obtención de títulos de Formación Profesional y/o Certificados de Profesionalidad. Están regulados por el Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre.
- Un **Programa Europeo**, o Iniciativa Comunitaria, es un conjunto de acciones coherentes emprendidas por la Comisión de las Comunidades Europeas con el acuerdo del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo a través de una decisión.

Bibliografía

- Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral
- SCE - Plan de seguimiento y control de la calidad de las acciones formativas del sistema de formación profesional para el empleo en la Comunidad Autónoma Canarias.
- Real Decreto 395/2007
- Orden TAS/718/2008
- Orden ESS/1726/2012
- Convocatoria de acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores/as desempleados/as incluidas en la programación 2017
- Cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo
- Bloom, B.S., et al; (1975); Evaluación del aprendizaje; Troquel; Buenos Aires.
- Sacristán, J. G. (1997). "La evaluación en la enseñanza".
- Tobón, Sergio (2006a). Formación basada en competencias. Bogotá: Ecoe.
- Zabalza, M. Las competencias del profesorado universitario. Madrid: Narcea, 2003.

Webgrafía

- <http://www.sepe.es>
- <http://www.observatoriodeempleo.ulpgc.es>
- <http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/observatorio/obecan>
- <https://www.sistemanacionalempleo.es/pdf/planFPE.pdf>
- <http://www.boe.es>
- <http://noticias.juridicas.com>
- <http://www.todofp.es/todofp/sobre-fp/informacion-general/centros-integrados>
- <http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/web/opec/la-opec.html>