



Guía práctica: Claves para el empleo y la reconversión laboral tras el COVID-19

Orientación profesional
innovadora europea

Asociaciones de cooperación Erasmus+
en el ámbito de la educación y la formación profesional



Cofinanciado por el

programa Erasmus+ de

laboral tras el COVID-19"

Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA).
Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden considerarse responsables

LIST OF PARTNERS

Asnor
Associazione Nazionale Orientatori

UNIVERSITY
OF TURKU

ae
AGENCIA
PARA EL EMPLEO
Agencia de Colocación autorizada 124

idem
creaciones

EVTA
European Vocational Training Association

PSYCHMED
ANALYTICS

Orientación profesional innovadora europea

2021-1-IT01-KA220-VET-000035649



Asociación de cooperación Erasmus+ en el ámbito de la formación profesional

Associazione Nazionale Orientatori - ASNOR Italia – www.asnor.it

TURUN YLIOPISTO Finlandia – www.turun.fi

los socios: AGENCIA PARA EL EMPLEO DE MADRID España – Capítulo 1
IDEM CRE' ACTIONS Francia – Capítulo 5
EVTA Bélgica – Capítulo 4
Psychmed Analytics Irlanda – Capítulo 6

Contacto: www.ieucg.eu

 <p>Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union</p>	<p>Este proyecto está financiado por la Comisión Europea.</p> <p>Esta publicación refleja únicamente la opinión de su autor, y la Comisión/las Agencias Nacionales no se hace(n) responsable(s) del uso que pueda realizarse de la información aquí contenida.</p>
 <p>CC BY NC SA</p>	<p>El «MANUAL: ORIENTACIÓN PARA EMPLEOS Y TRANSICIONES POS-COVID-19» ha sido desarrollado en el marco del proyecto Erasmus+ KA220-VET «Orientación profesional innovadora europea» (n.º de proyecto 2021-1-IT01-KA220-vet-000035649) y cuenta con una licencia Creative Commons.</p> <p><u>Licencia Atribución-NoComercial-CompartirIgual Internacional 4.0.</u></p>

ÍNDICE



Preámbulo de David J. Bourne	6
Acerca del manual	7
Sobre el proyecto	8
Capítulo 1: INTELIGENCIA DE COMPETENCIAS	11
1.1 - Introducción.....	11
1.2 - Inteligencia de competencias	11
1.2.1 ¿Qué es la inteligencia de competencias?	11
1.2.2 Razones por las que la inteligencia de competencias es esencial para preparar a la futura generación de trabajadores/orientadores profesionales	12
1.2.3 - Proceso de inteligencia de competencias. (Fuente: CEDEFOP y datos propios).....	13
1.3 - El mercado laboral y el empleo: situación actual, tendencias e impacto futuro.....	14
1.3.1 El mercado laboral actual en Europa, déficit de empleo y excedente de trabajadores (fuente: informe EURES).....	14
1.3.2 Tendencias generales en la futura oferta y demanda de competencias (fuente: informe de la OIT, «Previsión y ajuste de las competencias y los puestos de trabajo»)	16
1.3.3 Sectores económicos emergentes generadores de empleo	17
1.3.4 Creación de empleo y movilidad futura, 2023-2027 (fuente: Foro Económico Mundial, «Informe sobre el futuro del empleo, 2023»)	18
1.3.5 Empleos con mayor perspectiva de futuro	20
1.3.6 Sectores y profesiones en peligro.....	21
1.3.7 Impacto de la IA (Inteligencia Artificial) en el mercado laboral (fuente: «Perspectivas de empleo de la OCDE, 2023: inteligencia artificial y mercado laboral»).....	21
1.4 - Orientación y desarrollo de competencias para el nuevo contexto laboral.....	22
1.4.1 Nuevas competencias para el trabajo del futuro	22
1.4.2 Aprendizaje permanente: perfeccionamiento y reciclaje.....	24
1.5 - Conclusiones.....	25
1.6 - Bibliografía y fuentes.....	26
Capítulo 2: NUEVO EUROPASS Y MARCA PERSONAL	27
2.1 - INTRODUCCIÓN.....	27

2.2 - EUROPASS	27
2.2.1 ¿Por qué es importante Europass para la orientación profesional?	28
2.2.2 Cómo crear un perfil Europass	28
2.2.3 ¿Cómo utilizar tu perfil Europass?.....	28
2.2.4 - Más allá del CV: HERRAMIENTAS e INFORMACIÓN Europass	29
2.3 - MARCA PERSONAL	30
2.3.1 ¿Qué es la marca personal?.....	30
2.3.2 ¿Cómo construir tu marca personal?.....	32
2.3.3 Una herramienta práctica para construir tu marca personal	35
2.4 - Conclusiones.....	36
2.5 - Bibliografía y fuentes.....	36
Capítulo 3 - RETOS POS-COVID-19	37
INTRODUCCIÓN	37
3.1 - Antecedentes: el mundo antes del COVID-19: megatendencias	37
3.1.1 Desplazamientos	40
3.1.2 Digitalización	41
3.2 - ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN UN MUNDO POS-COVID-19.....	42
3.2.1 CASO 1	44
3.2.2 CASO 2.....	45
3.3 - Conclusiones.....	48
3.4 - Bibliografía y fuentes.....	49
Capítulo 4 - EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EUROPA	50
4.1 - Edad Media	50
4.2 - Revolución Industrial	51
4.3 - Finales del siglo XIX y siglo XX	51
4.4 - Cooperación europea	52
4.5 - Proceso de Bolonia	52
4.6 - Evolución contemporánea	52
4.7 - Tendencias futuras	54
4.8 - Diferencias en el desarrollo de la formación profesional en Europa	55
4.9 - Cooperación europea en curso	57

4.10 - Conclusiones.....	59
4.11 - Bibliografía y fuentes.....	60
Capítulo 5 - Transiciones profesionales y crisis sanitaria	61
Introducción	61
5.1 - Cambios generales en el mercado laboral	61
5.2 - Tendencias del mercado laboral pos-COVID	62
5.3 - Crisis sanitaria y proyectos individuales de transición profesional	63
5.4 - Asistencia al reciclaje profesional colectivo.....	64
5.5 - Empresas pioneras en el sistema TransCo	65
5.6 - Conclusiones.....	66
5.7 - Bibliografía y fuentes.....	66
Capítulo 6: - Empatía y rasgos psicológicos necesarios para la empleabilidad.....	67
6.1 - Introducción.....	67
6.2 - Empatía.....	68
6.3 - ¿Por qué es importante la empatía?.....	70
6.4 - ¿Qué importancia tiene la empatía para la orientación profesional?	71
6.5 - Cómo desarrollar la empatía.....	71
6.6 - ¿Basta con tener empatía para progresar a nivel profesional?	72
6.7 - Rasgos psicológicos generales para progresar profesionalmente.....	72
6.8 - Conclusiones.....	74
6.9 - Bibliografía y fuentes.....	74

INTRODUCCIÓN

Preámbulo de David J. Bourne

Hace casi treinta años, el sociólogo Zygmunt Bauman introdujo el concepto de «sociedad líquida» para describir aquellas sociedades en las que la globalización ha tenido un impacto considerable al transformar nuestra forma de ver el mundo. Según Bauman, con el tiempo hemos pasado de un universo percibido como sólido a un universo líquido. El primero ofrecía un sentimiento de solidez fomentado por la sociología moderna, que consideraba que los individuos forjaban grupos sólidos y coherentes en los que encontraban no solo identidad, sino también seguridad, y a los que llamaban «sociedades». La solidez de estas sociedades se sustentaba en el hecho de que estaban basadas en una poderosa territorialidad. Combinada con las nuevas tecnologías, la globalización habría socavado esta sensación de solidez al introducir una volatilidad más allá de los límites conocidos hasta entonces y una poderosa interdependencia universal, dejando el campo abierto a todas las posibilidades. Hoy en día, en este contexto de incertidumbre y cambio permanente, los individuos se centran en su estado actual, no pueden permitirse permanecer estáticos y no tienen más remedio que desarrollar su capacidad de adaptación y movilidad.

La psicología también se ha interesado por este tema. En 2005 dos psicólogos australianos, Jim Bright y Robert Pryor, propusieron una teoría titulada «Teoría del caos en las carreras profesionales: una nueva perspectiva del trabajo en el siglo XXI». La teoría del caos propone una visión dinámica y no lineal del desarrollo profesional. Sugiere que las carreras profesionales no siguen trayectorias predecibles, sino que están influidas por factores complejos e impredecibles. Según esta teoría, se anima al individuo a adoptar un enfoque exploratorio, a estar abierto a oportunidades inesperadas y a ajustar continuamente sus opciones profesionales en respuesta a los cambios y retos del mundo laboral. La teoría del caos hace especial énfasis en la adaptabilidad, la reflexividad, el azar y la toma de decisiones autónoma, en un entorno laboral en constante cambio.

Aunque los sociólogos y psicólogos han desarrollado algunas teorías especialmente interesantes sobre cómo está cambiando el mundo, no tenían ni idea del impacto que la crisis del coronavirus tendría en las prácticas de orientación profesional.

A continuación, presentamos varias contribuciones relativas a este tema. En ellas se abordan las dimensiones clave que podemos encontrar en el campo de la orientación: complejidad e incertidumbre, adaptabilidad y flexibilidad, reflexividad y autonomía, estrategias de adaptación y gestión de la carrera profesional como proceso dinámico. Todas ellas son realidades que cuestionan las prácticas cotidianas.

Acerca de la Guía

La presente GUÍA PRÁCTICA: CLAVES PARA EL EMPLEO Y LA RECONVERSIÓN LABORAL TRAS EL COVID-19 consta de 6 capítulos:

1. Inteligencia de competencias
2. Nuevos currículos EUROPASS y marca personal
3. Retos pos-COVID-19
4. Evolución de la EFP (Educación y Formación Profesional)
5. Transiciones profesionales a raíz de la crisis
6. Empatía y aspectos psicológicos para la empleabilidad

Debe ser considerado como una forma ambiciosa de identificar a los agentes de un contexto complejo: el mercado laboral tras el COVID y otros retos.

El contexto real es el mercado laboral tras el COVID-19 y las transiciones continuas de un mundo VUCA (volátil, incierto, complejo y ambiguo, por sus siglas en inglés).

Los socios del proyecto, basándose en su experiencia, han desarrollado el contenido de los capítulos siguiendo una lógica:

- Inteligencia de competencias (capítulo 1), que se refiere, en el contexto del empleo, a la comprensión estratégica y la aplicación de las competencias necesarias para el éxito profesional, las tendencias emergentes en el mercado laboral y la anticipación de la demanda de competencias.
- El nuevo EUROPASS (capítulo 2) es una herramienta desarrollada por la Comisión Europea que debe ser una referencia; se trata un conjunto de documentos y herramientas digitales creados por la Unión Europea para ayudar a las personas a presentar eficazmente sus competencias y cualificaciones de forma clara y comprensible.
- La marca personal (capítulo 2) es una estrategia para promocionar a una persona con el fin de buscar una empleabilidad más efectiva, haciendo que dicha persona resulte interesante para cualquiera que ofrezca un puesto de trabajo.
- Retos pos-COVID-19 (capítulo 3), ya que la pandemia catalizó un cambio en la orientación profesional, haciendo énfasis en la adaptabilidad, las competencias digitales y una perspectiva más amplia de las dinámicas globales y locales. Las organizaciones han respondido centrándose en el bienestar de los empleados, en las iniciativas de mejora de las competencias y en las estrategias operativas ágiles para prosperar en esta nueva realidad.
- La educación y formación profesional (capítulo 4) ha evolucionado y debe transformarse para dar más oportunidades de empleo a los estudiantes. Una panorámica de varios países es una buena forma de destacar la importancia de este método alternativo de educar a la gente (joven).

- Las reconversiones profesionales a raíz de la crisis (capítulo 5) han comenzado a surgir, y el mercado laboral está evolucionando, con la necesidad de implementar formas, enfoques y métodos innovadores para facilitar las transiciones profesionales en un mundo VUCA.
- La empleabilidad está cada vez más relacionada con competencias que no se adquieren en el marco de la educación formal. La empatía y los aspectos psicológicos (capítulo 6) se consideran eficaces para que los trabajadores del futuro estén mejor preparados.

Los socios son distintos en cuanto a tipo, sector, conocimientos y competencias. Atendiendo a este aspecto, los capítulos se desarrollaron teniendo en cuenta:

- La experiencia y compromiso diario con la inteligencia de competencias, para la Agencia para el Empleo de Madrid.
- El conocimiento sobre las herramientas (EUROPASS) y enfoques (marca personal) prácticos utilizados por los profesionales del ámbito de la orientación profesional en toda Italia, para los asociados de ASNOR.
- La detección de los retos surgidos tras la pandemia para adaptar y transformar el sistema educativo de acuerdo con los impulsores detectados por la Universidad de Turku en un sistema educativo nacional que está considerado como uno de los más eficaces a nivel mundial.
- La evolución de la educación y formación profesional y las nuevas tendencias en los distintos países detectadas por la Asociación Europea de Formación Profesional (EFTA), como red europea líder en este sector.
- La transición a raíz de la crisis es una cuestión que el Gobierno francés lleva años abordando, convirtiéndose en una buena práctica de referencia para empresas y trabajadores en un mercado laboral VUCA. La experiencia del personal de Idem Cre'Actions para apoyar las transiciones profesionales es un valor añadido para el manual.
- Los psicólogos del trabajo de Psychmed Analytics describen los aspectos psicológicos, incluida la empatía, como elementos que tendrán cada vez mayor importancia en el mercado laboral futuro.

Sobre el proyecto

OBJETIVOS

Somos seis organizaciones asociadas procedentes de toda Europa: Italia, Finlandia, España, Francia, Bélgica e Irlanda. Colaboramos con muchas partes interesadas, lo que nos permite llegar a públicos muy amplios y diversos. Los resultados del proyecto se publicarán como Recursos Educativos Abiertos (REA) digitales, ya que nos preocupamos por la accesibilidad y la sostenibilidad.

Nuestro objetivo es innovar en el ámbito de la orientación profesional. El proyecto pretende crear una nueva generación de orientadores profesionales europeos capaces de ayudar a las personas a mejorar su trayectoria profesional a través del aprendizaje, las competencias, el reciclaje y la mejora de las competencias, el trabajo y las transiciones, una necesidad cada vez más importante, especialmente en tiempos difíciles y cambiantes.

IMPLEMENTACIÓN

Una orientación profesional eficaz e innovadora debe ayudar a las personas a actuar basándose en 4 elementos.

› REFLEXIÓN

Partiendo desde un punto de vista personal, se invita a los individuos a la autoconciencia, al autoconocimiento y al IKIGAI (concepto japonés que alude a tener una dirección o propósito en la vida).

» CRECIMIENTO

Se fomenta que las personas adopten una perspectiva de aprendizaje permanente para su crecimiento personal y profesional gracias a las habilidades interpersonales, ciertas mentalidades, la antifragilidad, la mejora y el reciclaje de las competencias, la educación y formación profesional frecuente y la creación de redes de contacto.

»» SALIDA AL EXTERIOR

Para explorar las posibilidades e interactuar con el mercado laboral gracias a la marca personal, la inteligencia de competencias, la creación de redes de contacto, la comprensión del mundo y de cómo este puede afectar a las carreras personales.

»»» GESTIÓN Y EVOLUCIÓN

La gestión de un puesto, la evolución de las carreras profesionales, las transiciones, la antifragilidad y los retos.

RESULTADOS

- Informe: Políticas, sistemas y casos relevantes de orientación profesional en Europa, con recopilación de pruebas sobre las necesidades locales y regionales.
- Guía práctica: claves para el empleo y la reconversión laboral tras el Covid 19. Se basa en la necesidad de crear una orientación profesional de calidad en consonancia con la evolución de la sociedad para adaptarse mejor a las necesidades del mercado laboral y fomentar la empleabilidad.
- Módulos de formación: pedagogía y psicología para la orientación profesional: formación de los futuros orientadores profesionales en materia de antifragilidad, construcción de mentalidades, ikigai, consejos de orientación profesional y enfoques pedagógicos de la orientación profesional.

- Kit digital para la inclusión en la orientación profesional: un recurso educativo abierto que contiene materiales listos para ser utilizados con el fin de innovar y potenciar las prácticas de orientación profesional para favorecer la inclusión y la diversidad.
- Otros
 - Eventos multiplicadores (seminarios y webinarios)
 - Un flamante nuevo perfil profesional de «Innovador europeo en orientación profesional»
 - Página web: base de datos de material multimedia
 - 2 newsletters del proyecto
 - Difusión en redes sociales (Facebook, Instagram, LinkedIn, etc.)
 - Difusión en los medios de comunicación tradicionales: prensa, periódicos, radio
 - Folletos en todas las lenguas nacionales de los socios

Capítulo 1: INTELIGENCIA DE COMPETENCIAS

1.1 - Introducción

La crisis económica desencadenada por la pandemia mundial está teniendo un impacto profundo y negativo en el crecimiento económico y en el empleo. Esta crisis refuerza la incertidumbre sobre el futuro del empleo, ya muy desafiado por la revolución digital, la automatización de los procesos, la desintermediación y la desintegración de las cadenas de valor en muchos sectores de la economía. El aumento del desempleo como consecuencia de esta crisis evidencia aún más la necesidad de invertir en la empleabilidad de las personas, en particular en el desarrollo de las competencias profesionales que serán necesarias en el futuro.

En los últimos años, la revolución digital, la automatización, el crecimiento de las plataformas o la *gig economy* (trabajos esporádicos temporales), la desintermediación y la desintegración vertical de muchas empresas han provocado la desaparición de puestos de trabajo y un cambio en el tipo de empleos que ofrecen las empresas y en las competencias profesionales necesarias para realizarlos.

Estos grandes cambios requieren nuevas competencias profesionales. La brecha entre las competencias necesarias y las que están disponibles en la sociedad ha aumentado en los últimos años. Las empresas lo dejan claro en sus procesos de contratación: hay puestos especializados disponibles en el mercado laboral. Hay escasez de empleos cualificados y escasez de candidatos con las competencias profesionales para realizarlos.

El concepto de inteligencia de competencias surgió en la primera década del siglo XXI, y se refiere a la capacidad de identificar, adquirir y aplicar las competencias que se demandan en la actualidad y que se requerirán en el futuro mercado laboral. A medida que el mercado laboral evoluciona rápidamente, las personas y las organizaciones necesitan mantenerse al día sobre las competencias emergentes, así como sobre las tendencias y los retos que lo configuran.

En el siguiente módulo aprenderemos sobre:

- Cómo anticipar las necesidades de competencias del futuro mercado laboral.
- Los sectores económicos emergentes y las profesiones con más probabilidades de generar empleo.
- Cómo orientar a los trabajadores hacia las actividades con mayor probabilidad de empleo.
- Las competencias necesarias para este nuevo panorama y cómo desarrollarlas de forma innovadora.

1.2 - Inteligencia de competencias

1.2.1 ¿Qué es la inteligencia de competencias?

La previsión de competencias es un proceso estratégico y sistemático en el que los agentes del mercado laboral identifican las futuras necesidades de competencias y se preparan para satisfacerlas, contribuyendo así a evitar un desequilibrio entre la oferta y la demanda.

Para que la información sobre las competencias siga siendo relevante debe mantenerse actualizada y ajustarse a medida que cambian las necesidades de los usuarios. Esto requiere un proceso continuo e iterativo dirigido por expertos.

La inteligencia de competencias se refiere a:

- Las cualificaciones requeridas actualmente en el mercado laboral.
- Las tendencias, demandas y retos del futuro mercado laboral.
- La anticipación de las demandas de competencias.
- La forma de abordar la escasez y el desequilibrio de competencias.
- La adaptación de la educación y la formación disponibles en esta línea, proporcionando orientación y asesoramiento educativo y profesional relevantes.
- La necesidad de ser constante y reiterativa.
- La importancia, en el contexto de la orientación profesional, de identificar lagunas por cubrir y desarrollar competencias que ayuden a los solicitantes de empleo a aprovechar nuevas oportunidades.

1.2.2 Razones por las que la inteligencia de competencias es esencial para preparar a la futura generación de trabajadores/orientadores profesionales

La información sobre las principales tendencias y necesidades del mercado laboral servirá de apoyo a las actividades de orientación y asesoramiento, a los procesos de contratación, a la oferta de educación y formación, y a las carreras profesionales.



La información estratégica sobre las competencias puede ser muy útil para los responsables políticos a escala regional, nacional y europea, así como para la comunidad investigadora, los servicios de empleo, los orientadores, los proveedores de educación y formación, los empleadores e incluso las personas en general (jóvenes, demandantes de empleo y otras personas que tienen que tomar decisiones sobre su vida).

Los ámbitos en los que la inteligencia influye en las competencias son los siguientes:

- Adaptación a una demanda en constante cambio.

Al mantenerse al día sobre las competencias que se necesitan actualmente y las que probablemente se necesiten en el futuro, las organizaciones y las personas pueden adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral.

- Fomento de la innovación y la creatividad

El desarrollo de la inteligencia de competencias puede ayudar a las organizaciones a identificar tendencias y oportunidades emergentes, que pueden impulsar la innovación y la creatividad. El hecho de estar pendiente del mercado permite detectar las lagunas que hay que cubrir y desarrollar las competencias necesarias para aprovechar las nuevas oportunidades.

- Preparación para el futuro

Con la creciente automatización y digitalización del mercado laboral, es importante informarse sobre las competencias que se necesitarán en el futuro. Al desarrollar la inteligencia de competencias, las organizaciones y las personas pueden prepararse para el futuro y asegurarse de

que disponen de las competencias necesarias para seguir siendo competitivos en un mercado laboral en constante cambio.

1.2.3 - Proceso de inteligencia de competencias.

(Fuente: CEDEFOP y datos propios)

Los datos cuantitativos y cualitativos sobre las competencias y el mercado laboral son los elementos necesarios para facilitar el trabajo y las decisiones de los responsables políticos, los interlocutores sociales, los proveedores locales de EFP, los orientadores profesionales y los empleados. Estos grupos tienen necesidades de información diferentes, que son útiles en sus contextos individuales.

El papel de los expertos consiste en identificar las necesidades de información, utilizar los datos, herramientas y técnicas apropiados y desarrollar soluciones a medida para presentar los resultados de forma adecuada para los usuarios.

Las decisiones fundamentadas deben apoyarse en información de alta calidad, a medida que se va disponiendo de una cantidad cada vez mayor de datos e información sobre las competencias y el mercado laboral. Los datos deben ser fiables.



Esta previsión tiene por objeto proporcionar información a todos los agentes del mercado laboral sobre los desajustes de competencias y necesidades que pueden producirse en el futuro, de modo que puedan tomar decisiones, preparar medidas y emprender acciones para satisfacer las necesidades y evitar los desequilibrios de competencias.

Las fases a desarrollar en el proceso de inteligencia de competencias son:

- Definición de las necesidades de información,
 - o por destinatario
 - o por sector económico.
- Selección o recopilación de datos e información relevantes
 - o recopilación de información cuantitativa y cualitativa
 - o elección de las fuentes de información
 - o selección de herramientas y métodos de análisis.
- Análisis
 - o tipos específicos de información y/o indicadores que deben seleccionarse, y cómo combinarlos
 - o desglose de la información por puesto de trabajo, sector, nivel de estudios, región, etc.

- Resumen para que dichos datos puedan ser utilizados por el grupo de usuarios específico.
- La forma más adecuada de difundirlos/presentarlos en los canales de difusión: web, informes, redes sociales, etc.

Entre las herramientas habituales para evaluar y predecir las necesidades de competencias se incluyen:

- El análisis de las encuestas realizadas a los empleadores.
- Las encuestas sobre ofertas de empleo, metabuscadores, portales de empleo, etc.
- Los informes de datos administrativos sobre el empleo, procedentes de los servicios públicos de empleo, de los observatorios de empleo, etc.
- Los informes sobre tendencias y proyecciones del mercado laboral: estudios elaborados por agencias nacionales e internacionales del mercado laboral, uso de modelos predictivos.

La mayoría de las veces, se triangulan varias fuentes de información, lo que permite compensar las deficiencias asociadas a cada herramienta/fuente de datos específica.

Además, es necesario combinar métodos cuantitativos y cualitativos para lograr una perspectiva más global.

Para apoyar las decisiones de los usuarios, los resultados deben presentarse de forma comprensible para cada uno de ellos. Pueden presentarse en un informe, en una página web, en las redes sociales, etc.

También se necesita experiencia para garantizar que se siguen todos los pasos anteriores y se cumplen todos los requisitos.

Se necesitan expertos en materia de competencias y mercado laboral, estadísticos y analistas de datos, así como especialistas en experiencia de usuario o desarrollo web (si el objetivo es proporcionar inteligencia de competencias en línea). Son los expertos quienes identificarán las necesidades de información de los usuarios, las relacionarán con los datos y la información disponibles y fiables, decidirán qué tipos concretos de información y/o indicadores seleccionar, cómo combinarlos y cuáles son apropiados para el grupo destinatario específico. El desarrollo de información sobre las competencias es un proceso compuesto de pasos interrelacionados ejecutados por expertos, que transforman datos e información fragmentada en conocimientos exhaustivos y útiles en la práctica.

1.3 - El mercado laboral y el empleo: situación actual, tendencias e impacto futuro

1.3.1 El mercado laboral actual en Europa, déficit de empleo y excedente de trabajadores (fuente: informe EURES)

El análisis de los datos facilitados por las Oficinas Nacionales de Coordinación de EURES sobre los desequilibrios del mercado laboral en la UE-27, Noruega y Suiza, puso de manifiesto que 29 países sufren escasez de mano de obra, mientras que 24 registran excedentes.



Las ocupaciones que dominaron la lista de escasez generalizada son las relacionadas con el software, la asistencia sanitaria y las profesiones artesanales en el sector de la construcción y la ingeniería. Las ocupaciones que dominaron la lista de excedentes generalizados son las relacionadas con la administración, las profesiones básicas y las ocupaciones en el campo de las humanidades y las artes.

Source: 01-10-2023 www.pexels.com/

La mayoría de las profesiones que registran un déficit (es decir, cuando la demanda de estas profesiones supera la oferta de demandantes de empleo con la cualificación necesaria en una localización determinada) se calificaron como de escasez a gran escala, y el análisis a lo largo del tiempo muestra que la tendencia en los últimos cinco años ha sido la de identificarlas como deficitarias. Estos resultados sugieren que muchos de los déficits son persistentes y tienen un carácter estructural más que transitorio.

El estudio sitúa la aparición de desequilibrios en el mercado laboral en el contexto de los principales motores del cambio de dicho mercado laboral. Entre ellos figuran la rápida difusión de las nuevas tecnologías digitales en todos los sectores de la economía europea, el envejecimiento de la población europea, la transición hacia una economía basada en la neutralidad climática y las condiciones laborales asociadas al empleo en diferentes profesiones.

La rápida difusión de las nuevas tecnologías digitales se refleja en la presencia a todos los niveles de ocupaciones que requieren competencias STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés), que se encuentran en la lista de ocupaciones deficitarias identificadas por la mayoría de los países.

El envejecimiento de la población europea ha contribuido al aumento de varias profesiones sanitarias de esta lista, mientras que las condiciones de trabajo también pueden ser un factor de la escasez generalizada en el sector de la hostelería.

Ocupaciones deficitarias declaradas por la mayoría de los países, 2022

- Conductores de camiones y vehículos pesados
- Conductores de autobús y tranvía
- Colocadores de hormigón, encofradores y otros trabajadores similares
- Mecánicos y reparadores de maquinaria agrícola e industrial
- Pintores y otros trabajadores similares
- Techadores
- Albañiles y otros trabajadores similares
- Montadores y operadores de máquinas herramienta para trabajar el metal
- Analistas de sistemas
- Desarrolladores y analistas de software y aplicaciones
- Programadores de aplicaciones
- Auxiliares sanitarios
- Médicos especialistas
- Médicos generales

- Personal de enfermería
- Cocineros
- Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos
- Técnicos de ingeniería eléctrica
- Psicólogos
- Ingenieros de caminos, canales y puertos

La lista de ocupaciones excedentarias incluye el personal general de oficina y el personal de secretaría ejecutiva y general, con un número muy elevado de trabajadores.

También incluye: ayudantes de cocina, limpiadores, trabajadores de la construcción, empaquetadores manuales, reponedores y otras ocupaciones básicas. Su inclusión en la lista es coherente con la opinión de que la tecnología está sustituyendo a los trabajadores en las ocupaciones no cualificadas que implican una elevada proporción de tareas rutinarias.

Puede sorprender que algunas de las profesiones en el campo de las humanidades o las artes creativas figuren en la lista de ocupaciones excedentarias. La lista incluye músicos, cantantes y compositores, artistas visuales, diseñadores gráficos y multimedia, decoradores y diseñadores de interiores, y periodistas. En el campo de las humanidades se incluyen trabajadores sociales y orientadores; sociólogos, antropólogos y disciplinas afines; profesionales de la publicidad y el marketing, profesionales de las relaciones públicas; traductores, intérpretes y otros lingüistas; filósofos, historiadores y politólogos.



1.3.2 Tendencias generales en la futura oferta y demanda de competencias (fuente: informe de la OIT, «Previsión y ajuste de las competencias y los puestos de trabajo»)

Entre las tendencias que influirán en la demanda de competencias en el futuro mercado laboral figuran las siguientes:

- Los cambios demográficos tendrán repercusiones diversas: los jóvenes necesitarán competencias adecuadas y los trabajadores de más edad deberán seguir aprendiendo y actualizando sus conocimientos.
- El nivel educativo ha aumentado considerablemente, lo que hace más difícil que los trabajadores poco cualificados encuentren empleo en un mercado laboral cada vez más competitivo.

La globalización y la liberalización impulsan la movilidad internacional, lo que aumenta la demanda de competencias transferibles, por ejemplo, en los ámbitos de la comunicación intercultural y las lenguas extranjeras, la adaptación y el mantenimiento de las nuevas tecnologías.

- La organización del trabajo está cambiando, con muchas empresas que introducen estructuras organizativas más horizontales y ofrecen oportunidades de trabajo en remoto a través de internet. Estos cambios aumentan la demanda de competencias de trabajo en equipo, iniciativa, liderazgo y gestión, así como de habilidades de comunicación interpersonal e intercultural.



- El desarrollo tecnológico y la innovación impulsan la demanda de competencias en materia de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) no solo son importantes para los trabajadores más cualificados, que no se limitan únicamente a contribuir a los propios sectores de la alta tecnología, sino que afectan a otros ámbitos, como la asistencia y el servicio al cliente.

- El cambio climático y la transición hacia una economía «verde» repercuten en la demanda de competencias con motivo de la introducción de nuevas tecnologías ecológicas, nuevas oportunidades de mercado generadas por las actividades económicas sostenibles y la remodelación de los empleos contaminantes, así como por los diversos requisitos normativos nuevos y la creciente concienciación medioambiental.

1.3.3 Sectores económicos emergentes generadores de empleo

La innovación tecnológica y la globalización están revolucionando el mundo laboral. Los sectores profesionales más tradicionales se están transformando, y se están creando nuevas oportunidades de empleo antes desconocidas.

Source: 01-10-2023 www.pexels.com/

Surgen nuevas profesiones constantemente, y los empleados necesitan recibir una formación continua. Por este motivo, conocer las tendencias de los distintos sectores económicos, y las oportunidades profesionales que generan, es un aspecto clave para tomar las decisiones adecuadas relativas al desarrollo profesional de las personas.

Según las previsiones, los siguientes sectores económicos ofrecerán más oportunidades de empleo en los próximos años:

Hostelería y turismo. Ahora que la pandemia ha quedado atrás, el turismo mundial está empezando a mejorar. Según las previsiones del Consejo Mundial de Turismo (CMVT), el sector crecerá anualmente casi un 6 % y creará 126 millones de puestos de trabajo en los próximos diez años. Cabe señalar que el turismo es uno de los motores de la economía mundial. Este sector ofrece oportunidades de empleo para profesionales de diversas áreas y categorías. Desde los directores de hotel hasta un gran número de proveedores, la cadena de trabajadores del sector turístico es extensa y heterogénea.

Energía limpia. Atendiendo a un escenario energético ambicioso, el sector de las energías renovables podría alcanzar los 38,2 millones de puestos de trabajo en todo el mundo de aquí a 2030. Gracias al firme compromiso de Europa con la transición ecológica, el sector de la energía verde sigue siendo un motor fiable de creación de empleo. Se prevén grandes inversiones públicas y privadas en el sector medioambiental, especialmente en los campos de las energías renovables, el transporte sostenible, las infraestructuras verdes y la gestión medioambiental. En este sector se necesita un amplio abanico de perfiles, desde profesionales que investigan cómo minimizar el impacto medioambiental de las empresas, hasta ingenieros que contribuyen al desarrollo de las energías renovables.

Ventas y marketing. Debido al avance de la tecnología y de internet, el marketing se ha convertido en una parte esencial de la promoción de servicios, marcas o productos. Asimismo, las ventas realizadas a través del comercio electrónico han crecido exponencialmente en los últimos años. Un gran número de empresas está demandando puestos relacionados con el desarrollo empresarial, la estrategia corporativa, el marketing digital y la creación de contenidos, y se espera que esta demanda continúe.

Salud y asistencia. Debido al envejecimiento de la población y a la preocupación por el bienestar físico y mental, es uno de los sectores con mayor creación de empleo. En este sentido, las guarderías y residencias de ancianos, así como los hospitales, ya son un importante motor de empleo. Por otra parte, los problemas asociados al estilo de vida de la sociedad actual seguirán ofreciendo oportunidades de empleo a psicólogos y profesionales sanitarios.

Tecnología. Las TIC están adquiriendo un papel crucial en diversos ámbitos profesionales. Muchos de los servicios y productos que ofrecen las empresas están relacionados con el sector digital. Por este motivo, existe una demanda creciente de perfiles profesionales especializados en áreas como la informática, los sistemas de redes, la ciencia de datos y la inteligencia artificial, y se prevé que siga creciendo en el futuro.

Transporte y logística. El auge del comercio electrónico y del tránsito internacional ha generado recientes oportunidades de empleo en la gestión de la cadena de suministro y el transporte de mercancías.

1.3.4 Creación de empleo y movilidad futura, 2023-2027 (fuente: Foro Económico Mundial, «Informe sobre el futuro del empleo, 2023»)

Las macro-tendencias y la tecnología generarán un panorama desigual de creación y destrucción de empleo en los próximos cinco años, en todas las categorías y sectores laborales.

Más del 85 % de los empleos del futuro aún no se han inventado, y más de la mitad de los que conocemos actualmente habrán desaparecido en treinta años, o se habrán transformado por la digitalización.

Se prevé que en los próximos cinco años se pierdan 83 millones de puestos de trabajo en el mundo y se creen 69 millones, lo que representa una rotación estructural del mercado laboral de 152 millones de empleos, el 23 % de los 673 millones de empleados. Esto supone una caída del empleo equivalente a 14 millones de puestos de trabajo, un 2 %.

Ocupaciones principales clasificadas por mayor crecimiento neto, calculado a partir de las estadísticas de empleo de la OIT (Organización Internacional del trabajo) por ocupación y del crecimiento comunicado por las organizaciones encuestadas.

- Operadores de maquinaria agrícola.
- Conductores de camiones pesados y autobuses.
- Profesores de formación profesional.
- Mecánicos y reparadores de maquinaria.
- Profesionales del desarrollo empresarial.
- Trabajadores de la construcción y oficios similares.
- Profesores universitarios y de enseñanza superior.
- Ingenieros eléctricos.
- Chapistas, montadores de estructuras metálicas, moldeadores y soldadores.
- Profesores de educación especial.
- Conductores de camiones ligeros o de servicios de reparto.
- Especialistas en transformación digital.
- Peones de la construcción.
- Especialistas en sostenibilidad.
- Especialistas en marketing y estrategias digitales.



Source: 01-10-2023 www.pexels.com/

Ocupaciones principales clasificadas por mayor disminución neta.

- Personal de introducción de datos.
- Secretarios administrativos y ejecutivos.
- Personal de contabilidad, teneduría de libros y nóminas.
- Guardias de seguridad.
- Conserjes de edificios y porteros.
- Cajeros y taquilleros.
- Encargados del registro de materiales y control de existencias.
- Operarios de montaje y fábrica.
- Carteros.
- Cajeros de banco y otros trabajadores similares.
- Comerciales.
- Empleados de telemarketing.
- Operadores de información al cliente y operadores de servicios.

- Gestores de servicios y administración de empresas.
- Vendedores a domicilio, vendedores ambulantes y similares.

1.3.5 Empleos con mayor perspectiva de futuro



Source: 01-10-2023 www.pexels.com/

Aunque muchos de los puestos de trabajo actuales desaparecerán en el futuro, surgirán varios empleos que aún no existen, debido a los rápidos avances tecnológicos. Por este motivo, las instituciones y empresas están promoviendo la formación de nuevos profesionales fomentando un aprendizaje más específico y riguroso. Según un informe del McKinsey Institute, los empleos más demandados en la próxima década serán los empleos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y los relacionados con el sector sanitario.



Source: 01-10-2023 www.pexels.com/

Entre los empleos con mayor futuro se encuentran los siguientes:

- Pilotos de drones para el control del tráfico, muy útiles en caso de emergencia y en materia de seguridad.
- Diseñadores de impresión 3D, para muchos sectores, especialmente en la industria y el sector sanitario, para la construcción de prótesis, piezas industriales, etc.
- Analistas del transporte por carretera, en el sector de la logística y el transporte.
- Analistas de datos o de *Big Data*, recopilación de datos para su interpretación como información útil.

- Especialistas en energías renovables.
- Cirujanos robóticos o tele cirujanos.
- Recolectores de agua atmosférica, obtención de agua para consumo humano.
- Creadores de realidad virtual, para uso científico y creación de experiencias.
- Arquitectos para ciudades y hogares inteligentes, con energías renovables y digitalización.
- Ingenieros de robótica.
- Economistas digitales, de banca y comercio electrónico.

1.3.6 Sectores y profesiones en peligro

La automatización afectará a todas las profesiones en las que haya procesos repetitivos o sustituibles por máquinas.

A continuación, se incluyen algunas profesiones en peligro de desaparición:

- Agentes de viajes.
- Empleados de *call centres* y centros de atención al cliente, sustituidos por asistentes virtuales de IA.
- Trabajadores presenciales de oficina, del servicio de atención al cliente y recepcionistas, sustituidos por asistentes virtuales de IA.
- Controladores del tráfico aéreo, marítimo o terrestre, sustituidos por programas y aplicaciones informáticas con potentes algoritmos.
- Conductores de tren, sustituidos por vehículos automatizados.
- Cajeros de supermercados y otros comercios, ya existen las cajas de autoservicio.
- Reponedores de supermercado, sustituidos por vehículos autónomos y robotizados que ya existen.
- Operarios de almacén, sustituidos por vehículos autónomos y robotizados que ya existen.
- Periodistas y redactores de noticias, sustituidos por motores web que procesan y redactan la información casi sin necesidad de intervención humana.
- Empleados de banca, finanzas y contabilidad, sustituidos por programas informáticos avanzados.
- Operarios de radiología y pruebas diagnósticas automatizadas, que serán realizadas por la IA.

1.3.7 Impacto de la IA (Inteligencia Artificial) en el mercado laboral (fuente: «Perspectivas de empleo de la OCDE, 2023: inteligencia artificial y mercado laboral»)

Aunque hay pruebas incipientes sobre el impacto de la inteligencia artificial en el mercado laboral, existe un grado significativo de incertidumbre en cuanto al impacto actual y, sobre todo, futuro de la IA en el mercado laboral, así como en cuanto a las acciones estratégicas más adecuadas para promover un uso seguro de la IA.



La IA se diferencia de los anteriores cambios tecnológicos digitales en varios aspectos:

- Amplía considerablemente el abanico de tareas que pueden automatizarse más allá de las meramente rutinarias y no cognitivas;
- la IA es una tecnología de uso general, lo que significa que casi todos los sectores y profesiones se verán afectados;
- la velocidad de su desarrollo no tiene precedentes.

La Inteligencia Artificial (IA) avanza, y con ella el riesgo de sustituir a miles de empleados en todo el mundo, desde los que tienen conocimientos especializados y muchos años de experiencia, hasta los que ocupan puestos de trabajo «poco cualificados».

Por ejemplo, según el informe «El impacto de la inteligencia artificial en el futuro del empleo en la Unión Europea y Estados Unidos», los técnicos de laboratorio clínico, los ingenieros, los ópticos y los operadores y supervisores de centrales eléctricas podrían ser sustituidos.

La inteligencia artificial extrae información significativa de imágenes digitales o vídeos, predice problemas de salud o ajusta los vehículos para adaptarse a unas condiciones cambiantes o a la tecnología que permite ofrecer asistentes virtuales a sus usuarios.

Es esencial rediseñar la mano de obra. Ofrecer formación laboral y permitir que las personas adquieran nuevas competencias profesionales a lo largo de su vida será un reto fundamental.

1.4 - Orientación y desarrollo de competencias para el nuevo contexto laboral

1.4.1 Nuevas competencias para el trabajo del futuro

Las nuevas características del mercado laboral suponen un reto para trabajadores y empleadores. Los nuevos modelos de trabajo exigirán a los trabajadores una preparación compleja y rigurosa. Por tanto, para responder a las condiciones del futuro, tendrán que:

- Comprender que tienen que adaptarse a los cambios constantes.
- Especializarse en los sectores con mayor demanda.
- Reforzar su red de contactos para progresar en el ámbito profesional.
- Estar permanentemente actualizados y realizar un aprendizaje continuo.

Los cambios en los modelos de trabajo también condicionarán las aptitudes y competencias requeridas según el perfil profesional.



Source: 01-10-2023 www.pexels.com/

Las habilidades interpersonales (*soft skills*) serán transversales a la gran mayoría de profesiones. Las más demandadas serán las siguientes:

- Resolución de problemas, para garantizar la mejor respuesta en situaciones complejas.
- Pensamiento analítico; razonar y reflexionar mediante el análisis exhaustivo de toda la información recopilada.
- Creatividad y capacidad de innovación, que facilita soluciones diferentes y originales a problemas de difícil solución.
- Pensamiento crítico, que busca construir y establecer criterios veraces sobre la información recibida.
- Autocontrol emocional o inteligencia emocional, la capacidad de autorregulación emocional ante adversidades o experiencias cambiantes.
- Autoaprendizaje, la capacidad de «aprender a aprender» y adquirir nuevos conocimientos.
- Resiliencia, la capacidad de superar una situación y salir de la misma más fuerte.
- Flexibilidad, para adaptarse mejor a los cambios y a los entornos inestables.
- Trabajo en equipo, la capacidad de coordinación con otras personas para desarrollar un proyecto conjunto.



Source: 01-10-2023 www.pexels.com/

Las habilidades técnicas (*hard skills*) más demandadas serán aquellas relacionadas con la digitalización de los procesos y los avances tecnológicos, como son las siguientes:

- Conocimientos tecnológicos y utilización de herramientas y competencias digitales (software, aplicaciones informáticas, etc.)
- Diseño, programación y seguimiento de la tecnología aplicada.

La nueva generación de trabajadores se distinguirá por:

- Una experiencia multidisciplinar
- La transformación digital de las profesiones
- Una mayor autonomía en el desempeño de su trabajo
- La especialización en su ámbito de competencia
- El desarrollo del trabajo por proyectos y en colaboración
- La globalización, que implicará desarrollar el trabajo en territorios y entornos culturales diferentes.

Los procesos de digitalización en todos los sectores requerirán profesionales con formación en varias disciplinas a la vez, con perfiles híbridos que combinen profesiones tradicionales y tecnológicas.

1.4.2 Aprendizaje permanente: perfeccionamiento y reciclaje

Según el estudio «Empleos perdidos, empleos ganados: transiciones laborales en la era de la automatización» del McKinsey Global Institute, entre 75 y 375 millones de trabajadores (del 3 % al 14 % de la población activa a nivel mundial) tendrán que cambiar de profesión de aquí a 2030 debido a la automatización, la inteligencia artificial y la digitalización.

Es vital observar el escenario que se avecina y ver cómo afectará a los perfiles y profesiones en el futuro. Prever las dificultades y los obstáculos de cara a los próximos diez años evitará que muchas personas se queden fuera del mercado o tengan graves dificultades para encontrar empleo.

El reciclaje de competencias (*reskilling*) y la mejora/perfeccionamiento de competencias (*upskilling*) son dos herramientas para la actualización y el reciclaje continuos de los perfiles profesionales

- El reciclaje o *reskilling* implica una nueva formación, es decir, la formación de un trabajador para otro puesto mediante la provisión de nuevas cualificaciones y competencias.
- El perfeccionamiento o *upskilling* implica formar a los profesionales en nuevas habilidades y competencias que les permitan crecer en su puesto actual.

Tenemos que subrayar la importancia de actualizar y mejorar las competencias técnicas de los trabajadores y reducir las carencias que puedan existir, ya que no hacer nada podría generar un déficit profesional. Por ello, el perfeccionamiento y reciclaje de las competencias tienen por objeto preparar a los mercados laborales para los nuevos cambios.

Asimismo, el aprendizaje permanente supone un valor estratégico para los trabajadores, que mantienen sus cualificaciones permanentemente a lo largo del tiempo, aumentando su empleabilidad y reduciendo su vulnerabilidad al desempleo.

Estas herramientas son muy útiles, por ejemplo, para facilitar el acceso al mercado laboral de las personas en situación de desempleo de larga duración mayores de 55 años. En muchos países con altas tasas de envejecimiento, las competencias de los profesionales de más edad siguen sin explotarse, debido a prejuicios, estereotipos y grandes barreras que siguen dificultando su acceso al mercado laboral. Por lo tanto, es importante hacer hincapié en la utilidad del reciclaje y perfeccionamiento de las competencias, ya que permiten a los profesionales mantener y mejorar sus competencias a lo largo de toda su vida profesional, independientemente de su edad, y así evitar la obsolescencia.

1.5 - Conclusiones

Algunas de las ideas más destacables de este capítulo son:

- Es esencial que las personas y las organizaciones se mantengan al día sobre las competencias emergentes, así como sobre las tendencias y los retos que configuran el mercado laboral.
- La información sobre las tendencias clave y las demandas del mercado laboral sirve de apoyo para la orientación y el asesoramiento profesionales.
- La previsión de competencias es un proceso estratégico y sistemático para determinar las necesidades futuras de competencias y satisfacerlas.
- Los cambios demográficos, el nivel de educación, la globalización y la liberalización, la tecnología, la nueva organización del trabajo y la transición hacia una economía verde son factores que afectarán a la demanda de competencias en el futuro mercado laboral.
- Muchos de los empleos actuales desaparecerán en el futuro, pero surgirán otros nuevos que aún no existen, debido a los rápidos avances tecnológicos.
- Sectores como el turismo, las energías limpias, el marketing y las ventas, la logística, la sanidad y la tecnología son potenciales generadores de empleo en el futuro.
- Hay mucha incertidumbre sobre el impacto de la IA; según las previsiones, desaparecerán muchos puestos de trabajo, tanto de baja como de alta cualificación, pero es posible que se creen otros nuevos.
- Los cambios en los modelos de trabajo condicionarán las habilidades y competencias requeridas según el perfil profesional.
- Las habilidades interpersonales (*soft skills*), tales como la resolución de problemas, el pensamiento analítico y la creatividad, entre otras, y las habilidades técnicas (*hard skills*), como los conocimientos tecnológicos, serán esenciales en el nuevo entorno laboral.

- En el panorama actual de cambios en el mercado laboral y en las profesiones, es esencial preparar a las personas para el trabajo del futuro.
- El aprendizaje continuo, el reciclaje y el perfeccionamiento de competencias (*reskilling* y *upskilling*) son herramientas para la actualización y el reciclaje continuos de los perfiles profesionales.

1.6 - Bibliografía y fuentes

Perspectivas de empleo de la OCDE, 2023: inteligencia artificial y mercado laboral

<https://www.oecd.org/future-of-work/>

<https://www.ela.europa.eu/en/labour-shortages-report>

Informe sobre el futuro del empleo, mayo de 2023, Foro Económico Mundial.

<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>

McKinsey Global Institute, «El futuro del trabajo después del COVID-19»

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>

Informe de la Comisión Europea: «El impacto de la inteligencia artificial en el futuro del empleo en la UE y EE. UU.»

<https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/library/impact-artificial-intelligence-future-workforces-eu-and-us>

Guía para anticipar y ajustar la oferta de competencias con la demanda del mercado de trabajo. CEDEFOP, ETF, OIT, 2015

https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/volumen3.pdf

Capítulo 2: NUEVO EUROPASS Y MARCA PERSONAL

2.1 - INTRODUCCIÓN

En este capítulo, presentamos los enfoques básicos para construir una orientación profesional de calidad en consonancia con la evolución de la sociedad para adaptarse mejor a las necesidades del mercado laboral y fomentar la empleabilidad.

La primera parte está centrada en las herramientas Europass desarrolladas por la Comisión Europea para apoyar la gestión y comunicación de la formación y las carreras profesionales.

La segunda parte se centra en el proceso, en la mentalidad que debe adoptarse para definir y promocionar un perfil profesional individual.

2.2 - EUROPASS

Europass es un conjunto de herramientas e información en línea para ayudar a las personas a gestionar cada paso de su aprendizaje personal y su carrera profesional.

Fomenta una comunicación eficaz sobre las competencias y cualificaciones en Europa. La Comisión Europea ofrece este servicio gratuitamente y en 30 lenguas diferentes. En este capítulo presentamos los enfoques básicos para construir una orientación profesional de calidad, en consonancia con la evolución de la sociedad para adaptarse mejor a las necesidades del mercado laboral y fomentar la empleabilidad.



Fuente: 04/07/2023 - <https://europa.eu/europass/es>

2.2.1 ¿Por qué es importante Europass para la orientación profesional?

Europass representa una oportunidad para presentar elementos diferentes y relevantes de las competencias, cualificaciones y experiencias personales de una forma que sea común en toda Europa y también en diferentes idiomas.

2.2.2 Cómo crear un perfil Europass

El primer paso es [crear un perfil Europass gratuito](#) en el que figuren todas las competencias, cualificaciones y experiencias, de forma segura y en línea, y que incluya todos los detalles sobre:

- Experiencias laborales.
- Experiencias de educación y formación (incluyendo diplomas, títulos y certificaciones).
- [Competencias de idiomas](#) (es posible autoevaluar las capacidades lingüísticas con la herramienta de autoevaluación, que utiliza el [Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas \(MCER\)](#)).
- [Competencias digitales](#) (es posible crear una lista de todas las competencias digitales, incluidas las herramientas y programas informáticos utilizadas en el trabajo o durante los estudios, así como de las herramientas utilizadas en el tiempo libre (por ejemplo, redes sociales, blogs, videojuegos) – también es posible [poner a prueba las capacidades digitales](#)).
- Participación en proyectos
- [Experiencias de voluntariado](#) y otros logros importantes.
- Cartas de referencia u otros documentos que describan tus logros, que se pueden guardar en la [biblioteca personal Europass](#).

El perfil Europass puede crearse en uno o varios [idiomas europeos](#).

2.2.3 ¿Cómo utilizar tu perfil Europass?

Tu perfil Europass te conecta con el siguiente paso de tu carrera.

- Utiliza tu perfil Europass para reflexionar sobre [tus intereses y objetivos profesionales](#).
- Utiliza tu perfil Europass para [seguir tu evolución](#) y demostrar tus logros a tu empresa.
- [Recibe sugerencias](#) de trabajos interesantes y cursos relevantes para tu perfil.
- [Comparte tu perfil](#) con empresas y encargados de selección de personal para obtener nuevas oportunidades de empleo.
- Comparte tu perfil con instituciones educativas para obtener nuevos cursos y oportunidades de formación.
- Comparte tu perfil con los orientadores para recibir asesoramiento profesional.
- Prepara las solicitudes de empleo. Mantén un registro de todas tus solicitudes y prepara tus CV y cartas de presentación.

Tu perfil Europass es un registro de todos tus logros. Si actualizas y completas tu perfil continuamente, siempre tendrás acceso a una imagen actualizada de todas tus competencias.

Toda la información personal de tu perfil Europass está almacenada de forma segura, y eres la única persona que [puede acceder a la información y compartirla](#) con otras personas.

2.2.4 - Más allá del CV: HERRAMIENTAS e INFORMACIÓN Europass

Europass no es solo un CV, también incluye las siguientes herramientas:

- [Carta de presentación Europass](#), que resalta tu motivación para presentarte a un determinado puesto de trabajo u oportunidad, dejando bien claro por qué consideras que tu candidatura es la mejor. La carta de presentación debe hacer referencia a aspectos concretos de tu CV y explicar por qué son pertinentes para la vacante a la que te presentas.
- [Pon a prueba tus conocimientos digitales](#), herramienta ya mencionada anteriormente.
- [Tendencias en empleo y competencias](#): investiga y descubre los empleos más demandados en la UE
- [Credenciales digitales europeas para el aprendizaje](#): crea una serie de documentos digitales transferibles para describir y certificar:
 - o Cualificaciones (por ejemplo, certificados profesionales, títulos universitarios y otros logros académicos),
 - o Actividades (como la participación en clases y el aprendizaje no formal),
 - o Evaluaciones (por ejemplo, transcripciones de registros), y
 - o Derechos (como el derecho a inscribirse en oportunidades de formación o a ejercer una profesión).
- [Compara los marcos nacionales de cualificaciones en Europa](#): recopila información sobre los marcos nacionales de cualificaciones y los niveles de cualificación, comparando las cualificaciones nacionales de 2 países para ver el nivel equivalente del [Marco Europeo de Cualificaciones \(MEC\)](#)
- [Movilidad Europass](#): se trata de un documento que puede ayudarte a mostrar las competencias adquiridas durante tu experiencia en otro país, por ejemplo, un período de prácticas o un semestre estudiando en el extranjero.
- [Suplemento Europass al certificado](#): es un documento que proporciona información que permite explicar a los empresarios y a las instituciones educativas en qué consiste tu cualificación profesional. El suplemento Europass al certificado describe:
 - o El propósito de la cualificación,
 - o Su nivel,
 - o Los resultados de aprendizaje que representa, y
 - o El sistema educativo en el que se enmarca.
- [Suplemento europeo al título](#): proporciona información sobre tus resultados personales, como los créditos y calificaciones que has obtenido, y el alcance de tus estudios.

Incluye información sobre:

- o El tipo y nivel de la cualificación obtenida,
- o La institución que ha expedido la cualificación,
- o El contenido de los estudios y las calificaciones obtenidas,
- o El sistema educativo nacional.

Gracias a esta información, será más fácil que un empresario o una institución educativa comprenda en qué consiste tu cualificación y que tú des el siguiente paso en tu aprendizaje o tu carrera profesional.

INFORMACIÓN

Europass no es solo un CV, también incluye información relevante sobre:

- [Aprender en Europa](#) – Más información sobre la realización de estudios en distintos países, la búsqueda de cursos, información y apoyo, la planificación del aprendizaje y los estudios en el extranjero.
- [Trabajar en Europa](#) – Más información sobre el trabajo en distintos países, la búsqueda de empleo, información y apoyo, la planificación de la carrera profesional y las oportunidades de empleo en el extranjero.



Fuente: 04/07/2023 - <https://europa.eu/europass/es>

2.3 - MARCA PERSONAL

2.3.1 ¿Qué es la marca personal?

La marca personal se refiere a un esfuerzo consciente e intencionado dirigido a crear la percepción pública de una persona e influir en la misma, posicionándola como una autoridad en su sector, elevando su credibilidad y diferenciándola de la competencia, para que pueda, en última instancia, avanzar en su carrera, ampliar su círculo de influencia y tener un impacto más considerable.

En la práctica, dicho esfuerzo reside en comunicar y presentar al mundo una identidad o imagen profesional diferenciada, y es especialmente pertinente en la era digital actual, en la que las redes sociales y las plataformas en línea desempeñan un papel clave en la creación de redes profesionales y la búsqueda de oportunidades de empleo.



Fuente: 04/07/2023 - Imagen de macrovector en Freepik

La marca personal implica gestionar y moldear intencionadamente la forma en que los demás te perciben, a ti y a tus habilidades, experiencia, valores y presencia en general.

Incluye varios elementos, como tu apariencia, comportamiento, presencia en internet, estilo de comunicación, experiencia y reputación. Implica conocer tus puntos fuertes, valores y pasiones, para transmitirlos eficazmente a tu público objetivo.

Es importante cuidar y mantener una presencia en línea constante a través de plataformas como LinkedIn, páginas web personales, blogs y perfiles en las redes sociales.

Además, la marca personal se extiende a las interacciones *offline*, como los eventos para establecer redes de contacto, las conferencias y las relaciones profesionales.

Los beneficios de la marca personal incluyen una mayor visibilidad y reconocimiento, mejores oportunidades profesionales, la capacidad de atraer clientes o empleadores y el establecimiento de una reputación profesional positiva.

Te permite diferenciarte de tus compañeros y competidores y construir una marca personal sólida que se ajuste a tus objetivos y aspiraciones.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la marca personal debe ser auténtica y genuina. Dado que la marca personal destaca, y en algunos casos glorifica, determinadas características positivas de una persona, se puede asemejar a la marca tradicional de productos y empresas. Esto sitúa a los individuos en el lugar de los productos, subvirtiendo sus esfuerzos por parecer más humanos.




Fuente: 04/07/2023 - Imagen de macrovector en Freepik

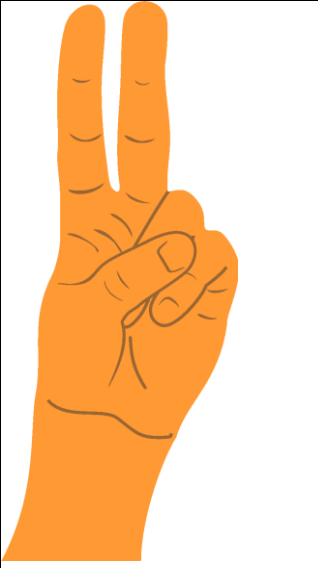
2.3.2 ¿Cómo construir tu marca personal?




Fuente: 04/07/2023 - Imagen de storyset en Freepik

TRES pasos para crear una marca personal

	<p>PRIMER PASO</p> <p>CONÓCETE A TI MISMO</p> <ul style="list-style-type: none">• Autoevaluación (pasiones, valores, objetivos personales y visión).• Cómo me ven los demás (lo que se expresa a nivel externo, empezando por las personas más cercanas).• Conocer a mis competidores (¿Quiénes son? ¿Qué tienen en común conmigo? ¿En qué se diferencian de mí?).• Objetivo: ¿a quién me dirijo?
--	--

	<p>SEGUNDO PASO</p> <p>EXPRESA</p> <ul style="list-style-type: none">• Elige las herramientas adecuadas para compartir tu marca (LinkedIn, redes sociales, CV que incluya tus logros, pero también tus fracasos).• Es importante que la información sea:<ul style="list-style-type: none">o Clara.o Coherente en cuanto a los contenidos.o Constante, siguiendo una planificación estratégica de la comunicación.
--	--

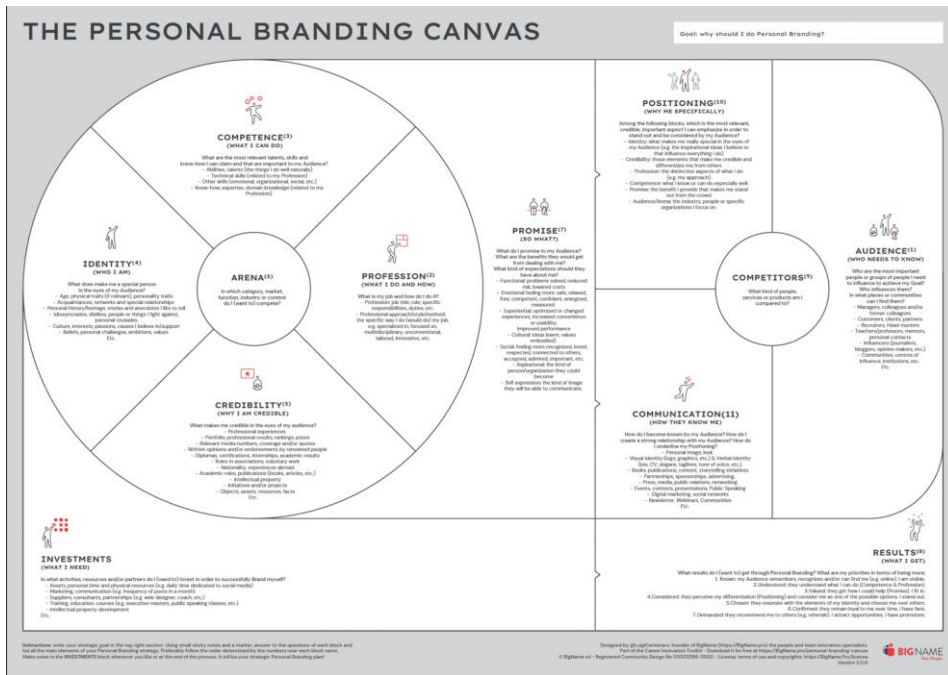
	<p>TERCER PASO</p> <p>ANALIZA</p> <p>Las oportunidades que ofrece la web.</p> <p>La reputación en línea basada en:</p> <ul style="list-style-type: none">• El nivel de compromiso (<i>engagement</i>) de los contenidos publicados.• Los seguidores, <i>likes</i>, y el número de veces que se han compartido las publicaciones.• La reacción a los contenidos.• Datos analíticos de blogs/páginas web.
---	---

2.3.3 Una herramienta práctica para construir tu marca personal

El Personal Branding Canvas es una herramienta práctica realmente útil para cualquier persona dispuesta a construir su marca personal.

Respondiendo a las preguntas que se realizan, es posible construir una marca personal relevante.

Está disponible gratuitamente en: <https://bigname.pro/personal-branding-canvas/>
También está disponible en español, portugués, turco, ruso, alemán y francés.



Fuente: 05/07/2023; <https://bigname.pro/personal-branding-canvas/>

2.4 - Conclusiones

El uso de las herramientas Europass contribuye a unificar, a escala europea, el reconocimiento y la detección de las competencias personales, las capacidades, el aprendizaje y los títulos académicos. Una vez reconocido este proceso, es el momento de construir una reputación personal, o mejor aún, una marca personal que permita transmitir, con el apoyo de herramientas digitales, la imagen profesional de una persona diferenciándola de la competencia, para que pueda, en última instancia, avanzar en su carrera, ampliar su círculo de influencia y tener un mayor impacto en términos de empleabilidad.

2.5 - Bibliografía y fuentes

- EUROPASS <https://europa.eu/europass/es>
- ¿Para qué sirve la marca personal? <https://hbr.org/2022/02/whats-the-point-of-a-personal-brand>
- https://es.wikipedia.org/wiki/Marca_personal
- Definición de marca personal (*personal brand*) y estrategia de marca personal (*personal branding*): <https://personalbrand.com/definition/>
- Personal Branding Canvas <https://bigname.pro/personal-branding-canvas/>

Capítulo 3 - RETOS POS-COVID-19

INTRODUCCIÓN

En este capítulo se examinan los retos y acontecimientos relevantes a nivel mundial tras la pandemia de COVID-19. Comienza ofreciendo una visión general de las megatendencias preexistentes y, a continuación, profundiza en cómo la pandemia mundial ha influido en la orientación profesional en el contexto de estas megatendencias preestablecidas. Las dos últimas secciones ilustran los cambios específicos derivados de la pandemia y detallan cómo han respondido diversas organizaciones a estos nuevos retos.

3.1 - Antecedentes: el mundo antes del COVID-19: Megatendencias

Mega tendencias antes del COVID-19

Las mega tendencias son «aquellos desarrollos que ya están en marcha y que son casi imposibles de cambiar en la próxima década» ([Informe del ESPAS sobre tendencias mundiales para 2023](#)).

Las **megatendencias mundiales incluidas en el informe ESPAS del 2019** son las siguientes:

1. **Calentamiento global.** Los modelos climáticos cada vez más sofisticados tienden a revisar el aumento previsto de la temperatura global para 2050.
2. **Desequilibrio demográfico.** En 2030 seguiremos siendo unos 8 600 millones de personas, pero la población se distribuirá de forma desigual entre los países. Se registra un alto crecimiento demográfico en el África subsahariana, el sur de Asia y los países vecinos del sur de la UE. En el resto del mundo, la población estará estancada o en proceso de disminución y envejecimiento.
3. **Urbanización.** Dos tercios de la población mundial vivirán en ciudades grandes y medianas.
4. **Crecimiento económico continuado.** Las tensiones comerciales podrían desestabilizar la economía mundial, y una ralentización en China y Estados Unidos podría afectar a dicha economía mundial. La economía a nivel global seguirá creciendo, sobre todo en los países en desarrollo, y China superará a Estados Unidos como la economía mundial más importante en 2030.
5. **Consumo energético** que continúa aumentando, especialmente en los países no pertenecientes a la OCDE. El petróleo, el carbón y el gas seguirán satisfaciendo la mayor parte de la demanda energética mundial. La energía solar y la eólica son las fuentes más baratas de generación de energía para al menos dos tercios de la población mundial.

6. **Población muy conectada.** La facilidad de las conexiones ha reducido las desigualdades en la conectividad digital de las sociedades, especialmente en lo que respecta al acceso a la educación, a las condiciones de vida de las ciudades en comparación con el campo, al trabajo a distancia, a la capacidad de mantener contactos sociales digitales y a muchos otros detalles de la vida cotidiana (como los pagos *contactless*).
7. **Polinodalidad.** En lugar de polarizarse, las sociedades son cada vez más complicadas y diversas. Nuestro futuro será diferente en lo que respecta a la distribución del poder y a la naturaleza de dicho poder.
8. **Liderazgo mundial** que debe renovarse. Los retos mundiales que plantean la salud pública, la seguridad medioambiental, las catástrofes naturales y la ciberseguridad (entre otros) se han intensificado con la globalización y la interconectividad. La contención de las crisis locales o sectoriales es cada vez más compleja, y muchos líderes exigen una renovación de la gobernanza multilateral. Los niveles de pobreza están aumentando en el mundo en desarrollo y existe la posibilidad de que se produzcan conflictos abiertos entre superpotencias polarizadas.

Políticas y prácticas de orientación permanente en la UE

Incluye aquellas mega tendencias mundiales que se refieren al marco de la sociedad en el que las personas reciben orientación profesional. En 2020, la Unión Europea definió en «[Políticas y prácticas de orientación permanente en la UE 11](#)» las características que definen la gobernanza de alto nivel.

Dichas características son las siguientes:

- Legislación en materia de orientación permanente;
- Liderazgo estratégico;
- Alcance de la normativa en los diferentes contextos de la orientación profesional;
- Estrategias y políticas de orientación y aprendizaje permanentes;
- Coordinación y cooperación;
- Prestación de la orientación;
- Información sobre el mercado laboral;
- Estrategia TIC;
- Operacionalización TIC;
- Profesionalización, y
- Pruebas del impacto de la orientación permanente.



Fuente: 31/08/2023 - <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/17/10981> Wang et al. 2022. Modelo conceptual de las megatendencias según su influencia y consecuencias para el desarrollo mundial.

3.1.1 Desplazamientos

¿Cómo ha afectado el COVID-19 a la orientación profesional en relación con la movilidad de los trabajadores?

En su artículo de 2022 publicado en la revista Sustainability Journal, [Wang y sus colaboradores](#) ofrecen una evaluación exhaustiva de las megatendencias mundiales y la influencia de la economía digital en la transformación de la gestión de las carreras profesionales, con un énfasis especial en las naciones asiáticas situadas en el centro de la pandemia de COVID-19. El análisis indica que ciertas megatendencias han alterado la forma en que se desarrollan las carreras profesionales.

Los avances tecnológicos han propiciado la aparición de novedosas plataformas digitales de trabajo. Cuando están debidamente reguladas, estas plataformas ofrecen perspectivas de empleo viables para las personas. La digitalización de los servicios de empleo ha facilitado la utilización de gran cantidad de datos, ha mejorado la eficacia de los servicios de colocación laboral y la asistencia profesional personalizada, y ha proporcionado una evaluación más precisa del mercado laboral.

El desarrollo de la tecnología ha permitido desarrollar mejores sistemas de servicios para los trabajadores, disponibles a través de diferentes canales y dispositivos. Esto incluye también los sistemas de información que prestan servicios físicos personales. La integración de herramientas digitales, como la tecnología de reconocimiento facial, los códigos QR y el software de análisis de datos, es cada vez más habitual. La utilización de la información sobre el mercado laboral también se ha convertido en un factor crítico para garantizar un proceso eficaz de desarrollo profesional en la economía digital.

Una planificación eficaz, una mentalidad orientada a la consecución de objetivos, la curiosidad, la búsqueda de nuevas oportunidades educativas, la tenacidad, la adaptabilidad, la positividad y la disposición a asumir riesgos son atributos esenciales para las personas que se embarcan en procesos de relocalización. La conectividad, la planificación financiera y un equilibrio saludable entre la vida laboral y la personal son elementos fundamentales para el éxito profesional.

La pandemia ha introducido cambios significativos en el ámbito de la orientación profesional. Estos cambios han provocado la aparición de marcos innovadores que permiten a las personas utilizar sus recursos y mejorar sus carreras y su calidad de vida en general a través del crecimiento profesional y personal¹. Para las empresas, los programas de desarrollo profesional con participación activa de la dirección han surgido como una solución única para potenciar el compromiso de los empleados. La economía digital tiene un profundo impacto en el crecimiento económico y en un nuevo tipo de estructura del empleo.

En los países desfavorecidos, el COVID-19 planteó ocho desafíos significativos: el acceso a la educación, los retos para las niñas, el racismo, las infraestructuras inadecuadas en las escuelas rurales empobrecidas, los hogares al cargo de menores, la educación durante la pandemia, la seguridad alimentaria y la falta de orientación profesional en los centros educativos de bajos ingresos. En los países menos desarrollados, es frecuente que se aspire a estudiar y desarrollar una carrera en el extranjero; para muchas familias, asegurarse un buen puesto de trabajo en un

¹ *Desarrollo sostenible de la carrera profesional: un nuevo reto para la orientación profesional en los tiempos modernos*. Revista de investigación sobre avances en ciencias sociales, 8(12), 128-138. Fecha de acceso: 2023-08-31.

país europeo es fundamental. Naturalmente, el COVID-19 ha impedido o incluso detenido el progreso de esa vía profesional.²



Fuente: 01/10/2023 Imagen de boyarkinamarina en Freepik

3.1.2 Digitalización

Proceso sostenible de orientación profesional

El COVID-19 cambió la orientación profesional en línea. Antes del COVID, la mayor parte de la orientación era presencial. Sin embargo, ya se conocían las técnicas de formación a distancia antes del COVID-19. Sus beneficios incluyen los siguientes²:

- El coste de la formación puede reducirse, en forma de alquiler de locales y gastos de transporte, por ejemplo. No obstante, se necesitan recursos adicionales para desarrollar los métodos. Es esencial garantizar la calidad del proceso de orientación y la satisfacción del cliente.
- Es posible crear procesos de formación flexibles y a medida. La diferenciación es fácil.
- La tecnología a distancia puede ofrecerse de forma masiva. Sin embargo, hay que recordar que dicha tecnología no es accesible para todo el mundo. La individualización y la autodirección requieren orientación y colaboración con los recursos propios de las empresas.
- La transferencia de información y las acciones de seguimiento pueden ser rápidas. Al mismo tiempo, hay que tener muy en cuenta la seguridad de los datos, los riesgos de ciberseguridad y la protección de los secretos comerciales.
- Compartir los procesos de formación y asegurar la continuidad de los mismos es fácil. Acceder a la información y utilizar la tecnología a distancia puede ser fácil si se ha implementado correctamente.

² Pillay, I. (2021). El impacto de la desigualdad y del COVID-19 en la educación y la planificación profesional de los niños sudafricanos procedentes de entornos rurales y socioeconómicos bajos. Revista africana de desarrollo profesional, 3(1), 7. Fecha de acceso: 2023-08-31.

- La productividad y la capacidad de comunicación pueden mejorarse sin comprometer la calidad de los procesos de orientación, especialmente si todas las partes implicadas en el proceso de orientación participan en el desarrollo (alumnos, formadores, instituciones educativas, representantes de empresas, reguladores nacionales e internacionales).

La tecnología ofrece ventajas primordiales para la orientación profesional, como menores gastos y flexibilidad de horarios, sin comprometer la calidad del asesoramiento. Esto hace que sea necesario reevaluar el sistema tradicional de asesoramiento a distancia.

3.2 - ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN UN MUNDO POS-COVID-19

Desarrollo y utilización de competencias

Preparar una mano de obra cualificada para los puestos de trabajo actuales y futuros es una preocupación importante en todo el mundo. La escasez de mano de obra fomenta la movilidad laboral, la formación en el país de origen y, cada vez más, el cambio de profesión. El empleo y el crecimiento de la economía dependen de las competencias de las personas disponibles y de cómo se utilicen.

El desarrollo de competencias y la adquisición de aptitudes complementarias en entornos culturales diferentes constituyen un importante reto mundial. En la actualidad, la capacidad de aprender y adaptarse a nuevas situaciones es la habilidad laboral más esencial. Esto supone un gran reto para la orientación profesional. Los orientadores profesionales deben ampliar su conocimiento sobre las distintas situaciones internacionales. La cooperación internacional y el diálogo sobre prácticas convergentes son cada vez más importantes. La creación de normas comunes ayuda a los trabajadores a lidiar con el cambio constante, a reciclarse y a adaptarse a nuevas situaciones laborales con éxito.³

Para muchas organizaciones, el aprendizaje basado en la simulación y la formación laboral en línea puede resultar más económico que estudiar, formarse o trabajar de forma presencial. Por ejemplo, la empresa y el empleado pueden ahorrar tiempo y gastos de desplazamiento. Por otro lado, los empleados necesitan un ordenador portátil, una buena conexión a internet y un *smartphone*. ¿Qué puestos de trabajo se pueden desempeñar a distancia? ¿Pueden desarrollarse virtualmente todas las competencias? La pandemia ha obligado a las empresas a reevaluar las modalidades de trabajo y los recursos, y ha modificado significativamente las prácticas hacia un trabajo más flexible en múltiples ubicaciones.^{4 5}

Las estrategias digitales de las instituciones de enseñanza superior también garantizaron soluciones alternativas durante la crisis sanitaria, que han requerido un análisis más profundo después de la pandemia para identificar los elementos adecuados como soluciones permanentes.

³ Kukreja, P. (2020). [El G20 en un mundo pos-COVID-19: superando el desajuste de competencias.](#) Futuro. Fecha de acceso: 2023-08-31.

⁴ Bilsland, C., Nagy, H., & Smith, P. (2020). [Prácticas virtuales y aprendizaje integrado en el trabajo en hostelería y turismo en un mundo pos-COVID-19.](#) Revista internacional de aprendizaje integrado en el trabajo, 21(4), 425-437. Fecha de acceso: 2023-08-31.

⁵ Collier, P. (2022). Cómo pueden ayudar las mentorías entre estudiantes a que las universidades promuevan el éxito de sus alumnos en un mundo pos-COVID-19. Metropolitan Universities, 33(1), 37-54. Fecha de acceso: 2023-08-31.

La pandemia cuestionó los métodos de trabajo y abrió perspectivas sobre nuevos métodos y posibles factores de éxito.⁶

¿Cómo ha transformado el COVID-19 la dinámica de la vida laboral y, por tanto, los métodos de trabajo?

La pandemia cambió la vida laboral y los métodos de trabajo, y tuvo un impacto significativo en la orientación profesional. Las capacidades digitales de todas las personas en edad escolar y laboral experimentaron un salto enorme, y las competencias digitales de todos los ciudadanos también mejoraron con motivo de la digitalización de muchos servicios públicos. El trabajo se globalizó rápidamente, así que, de repente, todo el mundo trabajaba de forma virtual y ya no importaba dónde se realizaba el trabajo. La competencia se ha multiplicado y la mayor intensidad de trabajo ha llegado para quedarse. Es posible buscar conocimientos técnicos en cualquier lugar, y la habilidad para reunir equipos de éxito es un nuevo factor que aumenta la competitividad.

¿Qué efectos tuvo el COVID-19 en el espíritu comunitario?

El mundo pospandemia ha traído consigo cambios permanentes que plantean nuevos retos a los orientadores profesionales. Tanto el mundo laboral como la sociedad han experimentado cambios permanentes. El mundo laboral actual requiere conocimientos únicos y favorece a personas flexibles, autodirigidas, que aprenden rápido, dispuestas a trabajar en equipo y que comparten una visión común.

El reto más crucial de la empresa es aprovechar el potencial de los expertos y construir equipos que sigan una misma dirección. En las próximas décadas, las expectativas sobre el empleado no se basarán simplemente en mantras. La pandemia permitió «pensar fuera de la caja», y esa mentalidad ha llegado para quedarse. Podemos dejar de preocuparnos por las pequeñas cosas innecesarias y estar más preparados para situaciones excepcionales.

El trabajo a distancia, independiente del tiempo y del lugar, afecta a la comunidad. Las empresas y las organizaciones educativas deben replantearse si las estructuras y tecnologías existentes permiten el trabajo en colaboración. La flexibilidad y la comunidad requieren recursos que vayan más allá de la mera ejecución técnica.

Cuando un empleado tiene derecho de autodeterminación sobre los métodos de trabajo, es necesario considerar qué tipo de individuos son los que están prosperando, dónde residen las historias de éxito de la próxima década y en dónde surgirán nuevas oportunidades. ¿Tenemos expertos que puedan prosperar en una situación más accesible? ¿Qué tipo de personas son las que tienen éxito? En cualquier caso, el mundo se volvería más accesible y sensible. Todo el mundo debe tener una dirección clara. La responsabilidad del individuo aumenta, y la tarea del directivo consiste en proporcionar el marco de trabajo.

⁶ Frison, D. (2023). [La enseñanza superior en la era pos-COVID-19: la transformación digital de los programas de aprendizaje integrado en el trabajo. Reconsideración de la investigación sobre la educación de adultos. Más allá de la pandemia, 241. Fecha de acceso: 2023-08-31.](#)

3.2.1 CASO 1

Revolucionando el empleo de los inmigrantes: planteamientos innovadores en Bélgica y Finlandia

Las redes sociales desempeñan un papel crucial en el desarrollo profesional y en la vida, y son de especial importancia para los inmigrantes, que a menudo dependen de estas redes para acceder a información vital sobre oportunidades de empleo y condiciones de trabajo en los países de acogida. Este caso analiza las experiencias de inmigrantes en Bélgica y Finlandia, destacando la importancia y los retos asociados al aprovechamiento de las redes sociales⁷. Las disparidades culturales y lingüísticas pueden plantear obstáculos a la hora de establecer conexiones sociales eficaces, pero estos retos pueden mitigarse mediante prácticas sistemáticas y pacientes de creación de redes.

La creación de redes de contactos se considera una de las habilidades fundamentales para tener éxito en la búsqueda de empleo y en la construcción de la carrera profesional. Sin embargo, encontrar redes profesionales en un nuevo país puede resultar muy difícil. Las redes sociales pueden considerarse capital social. El idioma, los estilos de comunicación y las cuestiones relacionadas con la cultura del trabajo son obstáculos importantes a la hora de crear una red profesional y de entrar en el mercado laboral. Las mentorías ofrecen una nueva perspectiva para la búsqueda de empleo y la orientación profesional, ya que los mentores aportan su capital humano a modo de recurso para las personas que buscan empleo y promueven la creación de redes.

La vida laboral está fragmentada, y las redes sociales y el capital social son cada vez más importantes. El empleo inestable y los contratos de duración determinada son más frecuentes. Hay muchas ofertas de empleo que no se anuncian formalmente, sino que se comparten internamente o a través de las redes y medios sociales. Se calcula que aproximadamente el 75 % de los puestos de trabajo quedan cubiertos a través de este mercado laboral oculto⁸. La creación de redes es una de las formas más eficaces de acceder a oportunidades de empleo ocultas.

La creación de redes requiere esfuerzo, al igual que la búsqueda de empleo tradicional. En Finlandia y Bélgica, se puso en marcha una práctica piloto para promover la creación de redes: «Pasos para la creación de redes». Los orientadores profesionales necesitan ayuda para superar obstáculos como la falta de ofertas de empleo a nivel regional y los numerosos contratos de trabajo temporales. Los solicitantes de empleo con escasa cualificación solían recibir contratos de trabajo breves, especialmente durante la pandemia de COVID-19. La red profesional de las personas de origen inmigrante suele ser minúscula, y no siempre perciben los beneficios de la creación de redes profesionales. Cuando los solicitantes de empleo no tienen una motivación intrínseca para encontrar un trabajo a largo plazo o luchan contra problemas sociales (por ejemplo, la mendicidad), no acuden a las citas programadas. En estas situaciones, ayudar al demandante de empleo supone un gran reto.

⁷ Kinos, S., Van den Berckt, I., Pambukhchyan, R., Kijärvi-Pihkala, M., Kaartinen, O., & Pirttikoski, V. (2023). [Perspectivas culturales en las relaciones multiculturales de mentoría](#). *Revista internacional de mentoría y coaching con base empírica*, 21(1). Fecha de acceso: 2023-08-31.

⁸ CareerLink (2015). [Consejos para acceder al mercado laboral oculto](#). Fecha de acceso: 2023-08-31.



Fuente: 01/10/2023 <https://networking2work.weebly.com/steps.html>

En Bélgica, se desarrolló una **plataforma digital** y una aplicación para ayudar a los inmigrantes a encontrar empleo en Flandes, con un énfasis especial en las mentorías. La plataforma clasifica a sus usuarios en cuatro grupos: talentos (refugiados, inmigrantes), mentores, empleadores de diversos sectores y organizaciones como universidades, organismos gubernamentales y grupos de la sociedad civil. Facilita la creación de redes y la comunicación entre los usuarios, al ser multilingüe y ofrecer espacios abiertos para interactuar, compartir publicaciones, promover acciones y permitir la planificación de reuniones y actividades.

La comunicación y colaboración eficaces entre personas de diversas culturas puede requerir un esfuerzo adicional, teniendo en cuenta los diferentes procesos de pensamiento. La conducta de las personas en el país de acogida puede obstaculizar, a veces, la creación de redes eficaces debido a las diferencias culturales que influyen en la personalidad, los pensamientos, las acciones y los estilos de comunicación.

La pandemia ha desplazado notablemente la creación de redes al ámbito virtual, lo que plantea un obstáculo con la tendencia a la formalidad de las redes virtuales. Sin embargo, la creación de redes eficaces suele prosperar en entornos informales. El impacto de la pandemia ha acelerado la necesidad de digitalizar los procesos de integración, incluida la creación de redes, a pesar de que existen retos como los requisitos normativos (WCAG y RGPD) que pueden disuadir a los usuarios de adoptar nuevas herramientas digitales. No obstante, el caso demuestra que las aplicaciones digitales sirven como excelentes herramientas adicionales para la creación de redes profesionales y para proporcionar mentorías de apoyo a las redes de inmigrantes.

3.2.2 CASO 2

Orientación profesional en línea para inmigrantes en Finlandia

Finlandia, conocida por sus grandes distancias, afronta el reto de ofrecer orientación profesional a los solicitantes de empleo internacionales en zonas rurales. Se han empleado soluciones

innovadoras, como la integración de la orientación profesional en la formación en línea en 2015⁹ y el *coaching* en línea para emprendedores inmigrantes en 2019. Los servicios SIMHE (de apoyo a los inmigrantes en la enseñanza superior en Finlandia), que funcionan en diez universidades, han ido trasladando cada vez más la orientación profesional a la modalidad virtual en los últimos años. Así, se puede atender a las personas a distancia, y también se aprovecha la tecnología para ampliar la accesibilidad. Estas iniciativas demuestran la dedicación de Finlandia a la adaptabilidad y la innovación para ayudar a la integración y al crecimiento profesional de los inmigrantes.

Durante la pandemia, las experiencias adquiridas de la formación sobre integración en línea proporcionaron un modelo para la transición rápida y completa de la enseñanza y la orientación en línea. El proveedor de la formación sobre integración en línea hizo posible, en una semana, que 905 estudiantes inmigrantes y 70 profesores y orientadores profesionales accedieran a la misma. Si el concepto de formación no se hubiera diseñado para que fuera accesible para los alumnos y los profesores, y por tanto extremadamente fácil, no habría tenido éxito. No existía un lenguaje común y las competencias digitales eran, por lo general, bastante escasas. Incluso ahora es un trabajo exigente, ya que existen numerosos grupos de estudiantes de progreso lento con conocimientos lingüísticos casi nulos que estudian en sus propios dispositivos, principalmente a través de sus teléfonos móviles. La mayoría de los orientadores profesionales y profesores no tenían entonces experiencia con el asesoramiento en línea.

Según la experiencia adquirida en Finlandia, para que el asesoramiento en línea tenga éxito debe ser accesible desde el punto de vista técnico, pedagógico y lingüístico. Las reuniones virtuales pueden simular la dinámica interactiva de las reuniones presenciales. Para garantizar el funcionamiento y la comprensión eficientes de la tecnología en el contexto de la orientación en línea, resulta útil presentar un único reto a todos los participantes. La igualdad se hace realidad cuando todos los implicados en la situación están conectados en línea. Si parte de los supervisados están en línea y el resto participa de forma presencial (modelo híbrido), los que participan en remoto siempre estarán en peor posición durante la interacción. Cuando se conocen los aspectos jurídicos del asesoramiento en línea a través de una herramienta, y el orientador sabe lo que se necesita como mínimo para crear una situación fluida de formación e interacción en línea, la información es valiosa para introducir nuevos programas en las organizaciones.

Las reglas de oro para la supervisión a distancia y las reuniones en línea eficaces son: una conexión de vídeo y voz que funcione y un chat habilitado. Los que siguen una rutina diaria en línea pueden guiarse por las reuniones. Las videoconferencias, con sistemas como Zoom Meeting o Google Meet, se utilizan para el control en línea. Se necesita un canal de comunicación accesible y fácil de utilizar, a través del cual el supervisado pueda dirigirse fácilmente al supervisor o a un compañero. Por último, se requiere una localización permanente donde el supervisor y el supervisado puedan encontrar la información necesaria.

Al desarrollar una nueva entidad de orientación profesional en línea, es necesario elegir los sistemas donde puede funcionar el curso a distancia. Por ejemplo, se pueden alojar en una página web segura, Microsoft Teams y Moodle, muy a menudo utilizados en cursos universitarios. El orientador conoce y maneja las piezas de la totalidad del conjunto en línea. ¿Qué ocurre en segundo plano mientras la situación de control está enfocada en la clase virtual? ¿Dónde está la información de contacto controlable? ¿Cómo se distribuyen las tareas y las instrucciones? ¿Dónde se realizan las entregas de las tareas y cómo se evalúan? ¿Puede hacerse la evaluación

⁹ Hartikainen, A., Ahola, M., Apiola, M., & Sutinen, E. (Septiembre de 2020). *Programa de formación en línea para la integración de inmigrantes en Finlandia*. 2020, 43.ª edición de la *Convención Internacional sobre Tecnologías de la Información, la Comunicación y la Electrónica (MIPRO)* (pp. 872-877). IEEE. Fecha de acceso: 2023-08-31.

digitalmente, o la comprobación y evaluación de las entregas requiere horas de trabajo manual? Se acumulan muchos datos y hace falta un sistema y un lugar adecuado para almacenarlos. La utilización de los recursos del tiempo de trabajo está directamente relacionada con lo que se puede hacer automáticamente y lo que no.

La interacción en línea es siempre el motor de la situación. La orientación en línea incluye esencialmente las siguientes preguntas: ¿Se ve bien? ¿Se oye bien? ¿Puedes acceder? Dado que el instructor no está presente para mostrar lo que el supervisado tiene que hacer, debe utilizar una forma de hablar directa como moderador de las reuniones en línea. «Voy a escribir las fechas importantes en el chat. ¿Puedes acceder al chat? Se encuentra en la parte inferior derecha, en forma de burbuja de mensaje; haz clic y se abrirá el chat». El instructor puede mostrar, por ejemplo, rutas relacionadas con resultados de las tareas cuando comparte su pantalla durante una situación de control web. De nuevo, se necesita un discurso controlado: «¿Se ve ahora? Estoy compartiendo la pantalla; ¿se ve la página de Moodle?» Cuando el instructor esté seguro de que la página es visible, continúa con la orientación: «Aquí, al bajar, en la sección del calendario, aparecerán las fechas de entrega de las tareas. Haz clic en la sección y deberías ver las fechas» Una forma de hablar activa ayuda a los participantes a entender qué parte de la pantalla deben seguir. Es mejor utilizar el nombre de pila del participante para preguntar si está viendo la pantalla correcta que explicar las cosas demasiado rápido y sin que el participante sepa lo que quiere decir el interlocutor. Si el instructor habla en una sesión en línea, la concentración del participante decae rápidamente si no tiene otra cosa que hacer que no sea mirar pasivamente a la pantalla, si no existe algo que requiera una participación activa. Las competencias digitales del instructor implican desarrollar el tema del que está hablando, compartiendo la pantalla o dibujando y escribiendo en la pizarra digital. El orientador debería replantearse su estrategia: ¿cómo podría gestionarse el asunto recurriendo a preguntas? Por ejemplo, antes de la reunión en línea, el supervisado se familiarizó con el material en línea mediante preguntas de precalentamiento y proyectos de trabajo en grupos pequeños.

Muchos inmigrantes poseen muchos conocimientos y aptitudes de su país de origen y el deseo de dedicarse a un trabajo que se corresponda con sus conocimientos y competencias adquiridos en las condiciones siempre cambiantes del mundo. Los cambios pueden deberse, por ejemplo, a una pandemia o a una guerra. Los orientadores profesionales se han encontrado con nuevas situaciones que requieren creatividad. La documentación relacionada con la formación de los participantes puede haberse perdido por completo debido a la guerra o pueden haber vivido en lugares intermedios de distintos países en busca de alguna fuente de ingresos. Las expectativas de continuidad también pueden estar fragmentadas; las carreras y el trabajo se buscan a nivel regional y en varios países simultáneamente. A pesar de estos retos, se pueden observar iniciativas para abrir el cambiante mercado laboral en el contexto de la orientación laboral internacional. Los orientadores se enfrentan a algo nuevo. Hay que atender a la persona a la que se va a orientar como individuo, independientemente de dónde se desarrollen las actividades de orientación.

3.3 - Conclusiones

De la inseguridad a la recreación y nuevos enfoques

Las megatendencias y crisis mundiales inciden en el hecho de que existen problemas comunes y responsabilidades compartidas en todo el mundo. El desequilibrio demográfico entre los países en desarrollo y los países desarrollados es cada vez mayor y, al mismo tiempo, constituye un factor unificador a la hora de buscar mano de obra y competencias técnicas en todo el mundo. En cuanto a la seguridad del suministro, la disponibilidad de expertos es fundamental, sobre todo en los países desarrollados. Atraer y contratar profesionales se plantea como una de las soluciones esenciales.

Los retos se resuelven trabajando juntos, y la intención es llegar a un consenso sobre los objetivos globales comunes. La Unión Europea ha definido las [Políticas y prácticas de orientación permanente en la UE en el ámbito de la orientación profesional](#). Estas normas se han incluido en la legislación de unos treinta países de la UE.

Durante mucho tiempo, el planteamiento de a qué empleos y a qué tipo de mercado laboral se enfrentarán los jóvenes después de graduarse ha estado en transición. Los puestos de trabajo tradicionales están cambiando y a nivel laboral se pone énfasis en una actitud flexible y emprendedora con la que los jóvenes enfoquen sus aspiraciones profesionales. Además del desarrollo interno de las empresas, la vida laboral del futuro está en continuo desarrollo global y mira hacia adelante. El empleado debe saber cómo mantener conversaciones que permitan un buen resultado y tener habilidades básicas para aprender, analizar la información y establecer las conexiones.

Las tensas líneas divisorias del nuevo entorno laboral pasan a un primer plano, especialmente las que separan el sector público y el privado, el trabajo presencial y el trabajo a distancia, la cultura emprendedora y la empresarial. ¿Qué tipo de trabajo ofrece un mayor grado de libertad y qué tipo de trabajo implica más riesgos? Las reformas que aumentan la flexibilidad también pueden traer incertidumbre.

¿Cómo puedes destacar en tu futura carrera profesional? Está demostrado que somos más fuertes mentalmente cuando nos acostumbramos a los retos y a los cambios. La resiliencia y la diversidad de competencias hacen que el trabajo evolucione como si fuera una red o un ecosistema. Se ha agotado el tiempo de las estrategias plurianuales. El mundo está cambiando rápidamente, y las empresas y la vida laboral deben reflejar el cambio. Sin embargo, la necesidad de innovación y creatividad sigue siendo la misma y las comunidades tienen que compartir un mismo espacio y necesitan una interacción directa. El orientador profesional debe preparar cada vez más a sus supervisados en el ámbito de las competencias humanas para responder a las exigencias de dinamismo y eficacia que ocupan un lugar cada día más central en el mundo pos-COVID.

El mundo y el trabajo han experimentado una transición ya desde antes de la pandemia, pero la crisis mundial aceleró el cambio y propició nuevos enfoques. Los cambios se intensificaron y la gente está más dispuesta a adaptarse a este nuevo entorno después de la pandemia que antes. Para sobrevivir, la semilla de la aceptación del cambio debe germinar. En este contexto la orientación profesional también tiene la oportunidad de avanzar hacia un mundo globalizado.

3.4 - Bibliografía y fuentes

- Argyropoulou, K. (2021). Desarrollo profesional sostenible: un nuevo reto para el asesoramiento profesional en la era moderna. *Revista de investigación sobre avances en ciencias sociales*, 8(12), 128-138. <https://doi.org/10.14738/assrj.812.11393> Fecha de acceso: 2023-08-31.
- Bilsland, C., Nagy, H., & Smith, P. (2020). Prácticas virtuales y aprendizaje integrado en el trabajo en hostelería y turismo en un mundo pos-COVID-19. *Revista internacional de aprendizaje integrado en el trabajo*, 21(4), 425-437. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1271544.pdf> Fecha de acceso: 2023-08-31.
- Collier, P. (2022). Cómo pueden ayudar las mentorías entre estudiantes a que las universidades promuevan el éxito de sus alumnos en un mundo pos-COVID-19. *Metropolitan Universities*, 33(1), 37-54.
- Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Brown, A., Kettunen, J., Vuorinen, R. et al., Políticas y prácticas de orientación permanente en la UE – Tendencias, retos y oportunidades – Informe final, Oficina de Publicaciones, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/91185> Fecha de acceso: 2023-08-31.
- Frison, D. (2023). La enseñanza superior en la era pos-COVID-19: transformación digital de los programas de aprendizaje integrado en el trabajo. Reconsideración de la investigación sobre la educación de adultos. Más allá de la pandemia, 241. <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/75005/9791221501513-22.pdf?sequence=1> Fecha de acceso: 2023-08-31.
- Hartikainen, A., Ahola, M., Apiola, M., & Sutinen, E. (Septiembre de 2020). [Programa de formación en línea para la integración de inmigrantes en Finlandia](#). 2020, 43ª edición de la Convención Internacional sobre Tecnologías de la Información, la Comunicación y la Electrónica (MIPRO) (pp. 872-877). IEEE. Fecha de acceso: 2023-08-31.
- Kinos, S., Van den Berck, I., Pambukhchyan, R., Kijärvi-Pihkala, M., Kaartinen, O., & Pirttikoski, V. (2023). [Perspectivas culturales en las relaciones multiculturales de mentoría](#). *Revista internacional de mentoría y coaching con base empírica*, 21(1). Fecha de acceso: 2023-08-31.
- Kukreja, P. (2020). El G20 en un mundo pos-COVID-19: superando el desajuste de competencias. Futuro. https://www.orfonline.org/wp-content/uploads/2020/11/ORF_IssueBrief_424_G20-SkillsGap.pdf Fecha de acceso: 2023-08-31.
- Pillay, I. (2021). El impacto de la desigualdad y del COVID-19 en la educación y la planificación profesional de los niños sudafricanos procedentes de entornos rurales y socioeconómicos bajos. *Revista africana de desarrollo profesional*, 3(1), 7. Fecha de acceso: 2023-08-31.
- Wang, Y., Jiang, S., Wu, C., Cai, X., & Wang, F. (2022). Impacto de las megatendencias mundiales, el COVID-19 y la economía digital en la transformación de la gestión de las carreras

profesionales en los países asiáticos. Sostenibilidad, 14(17), 10981.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/17/10981> Fecha de acceso: 2023-08-31.

Capítulo 4 - EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EUROPA

En este capítulo profundizaremos en la historia de la formación profesional. Seguiremos la evolución de este tipo de educación hasta lo que es ahora. También nos centraremos en las diferentes formas en que este sistema educativo se ha desarrollado en varios países de la UE e intentaremos dar al lector una idea de la importancia de esta forma alternativa de educar a la gente (joven). También se mencionarán las iniciativas de la Comisión Europea.

La formación profesional es sinónimo de artesanía y destreza (manual). Desde la construcción de casas e infraestructuras hasta el cultivo de alimentos y la preparación de comidas: el oficio hace posible que la gente se pueda ganar la vida. A lo largo de los años, siempre se ha valorado el dominio de un oficio.

Pero precisamente en las últimas décadas, la imagen que teníamos de los oficios ha cambiado. Padres e hijos optan por una educación en la que tengan que hacer menos cosas con las «manos», mientras que el trabajo intelectual se valora cada vez más. Como participantes directos en la formación profesional, consideramos que se trata de una elección equivocada. Cada persona debe elegir la formación y la profesión que más le convengan. La formación profesional, en particular, debería desempeñar un papel más destacado en este sentido.

¿Cómo hemos llegado a este punto? Para responder a esta pregunta, debemos trazar el desarrollo de la formación profesional en Europa. Al fin y al cabo, la formación profesional en Europa ha evolucionado a lo largo de la historia en respuesta a las necesidades cambiantes de la sociedad y la economía.

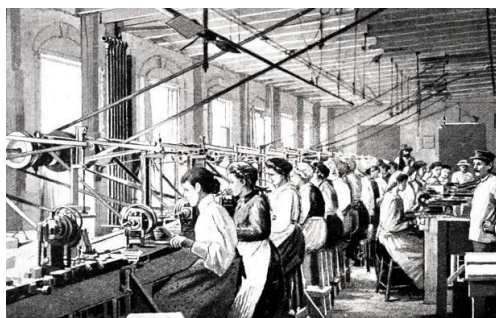
Sus orígenes se remontan a determinados acontecimientos y períodos históricos:

4.1 - Edad Media

En la Edad Media existían los gremios de artesanos, en los que los artesanos se organizaban para proteger sus intereses y transmitir sus conocimientos a las generaciones más jóvenes. Los aprendices se formaban en los talleres de los maestros, donde aprendían las técnicas y los conocimientos del oficio. Este sistema sentó las bases de las primeras formas de formación profesional.

4.2 - Revolución Industrial

Con el auge de la Revolución Industrial en los siglos XVIII y XIX, la economía cambió radicalmente. Las fábricas y los procesos industriales exigían competencias y conocimientos especializados. Esto provocó la creación de escuelas técnicas y escuelas de formación profesional, en las que se impartían conocimientos prácticos y habilidades técnicas para satisfacer las demandas del mercado laboral industrial.



Fuente: <https://www.gettyimages.nl/>

4.3 - Finales del siglo XIX y siglo XX

A finales del siglo XIX y en el siglo XX, la formación profesional y técnica se desarrolló y formalizó aún más. Los países empezaron a incluir la formación profesional en sus sistemas educativos, distinguiendo a menudo entre educación general y formación profesional. Esto supuso un mayor reconocimiento de la artesanía y los conocimientos técnicos.



Fuente: <https://www.historischnieuwsblad.nl/>

4.4 - Cooperación europea

Tras la Segunda Guerra Mundial, comenzó a desarrollarse la cooperación europea en materia de educación. El Fondo Social Europeo (FSE) y programas como Erasmus fomentaron el intercambio de conocimientos y buenas prácticas entre los países europeos.

Esto generó una mayor armonización y coordinación de la educación y la formación profesional a escala europea.

4.5 - Proceso de Bolonia

El objetivo del Proceso de Bolonia, iniciado en 1999, era crear un Espacio Europeo de Educación Superior armonizando las estructuras de las titulaciones y fomentando la movilidad y la calidad. Este proceso también repercutió en la formación profesional, ya que promovió el reconocimiento de las cualificaciones profesionales y el desarrollo de enfoques basados en las competencias.



Fuente: <https://www.csee-etuice.org/en/>

4.6 - Evolución contemporánea

Hoy en día se presta mucha atención a la modernización de la educación y la formación profesional en Europa. Se está produciendo un cambio hacia enfoques basados más en la práctica y en las competencias para adaptarse mejor a las necesidades del mercado laboral actual. Las tecnologías digitales y los itinerarios de aprendizaje flexibles también desempeñan un papel cada vez más importante en la formación profesional.

En resumen, la formación profesional en Europa, surgida de una combinación de tradiciones históricas, desarrollos industriales y políticas educativas, ha experimentado cambios significativos en los últimos 75 años, impulsada por la evolución social, económica y tecnológica. A continuación, se presentan algunas tendencias y novedades clave:

- **Diversificación de la formación:**



En las últimas décadas, la formación profesional en Europa se ha ampliado y diversificado. Además de las materias artesanales y técnicas tradicionales, ahora hay cursos para sectores como la sanidad, el turismo, la informática y los servicios empresariales.

- **Cooperación entre educación y el mundo de la empresa:**

Se ha hecho mayor hincapié en la cooperación entre las instituciones educativas y la industria. Esta cooperación pretende mejorar la conexión entre los cursos de formación y las necesidades del mercado laboral. Los programas de prácticas, las visitas a empresas y las experiencias de aprendizaje práctico son cada vez más habituales.

- **Aprendizaje permanente:**

La rápida innovación tecnológica y los cambios en el mercado laboral han hecho que el aprendizaje permanente cobre cada vez más importancia. Se intenta fomentar que las personas adquieran continuamente nuevas competencias y conocimientos para adaptarse a las circunstancias cambiantes.



Fuente: <https://llplatform.eu/>

- **Digitalización y tecnología:**

El auge de las tecnologías digitales ha favorecido la creación de nuevas profesiones y competencias. La formación profesional se ha adaptado ofreciendo cursos sobre competencias digitales, programación, análisis de datos y otras áreas tecnológicas.

- **Garantía de calidad y normalización:**

La estandarización de los planes de estudio, los criterios de evaluación y los marcos de competencias han contribuido a garantizar la calidad de la formación profesional y a mejorar el reconocimiento de títulos y cualificaciones más allá de las fronteras nacionales.

- **Inclusión e igualdad de oportunidades:**

Cada vez se hace mayor hincapié en la inclusión y la igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación profesional. Esto significa que los centros educativos se esfuerzan por hacer accesible la formación profesional a grupos diversos, independientemente de su procedencia o limitaciones.



Fuente: <https://www.canstockphoto.com/>

- **Modelos híbridos de aprendizaje:**

Con el auge de la enseñanza virtual, los modelos híbridos de aprendizaje son cada vez más habituales. Los estudiantes pueden aprender tanto en el campus como en línea, lo que ofrece flexibilidad y favorece el aprendizaje continuo.

4.7 - Tendencias futuras

De cara al futuro, es probable que algunas tendencias sigan desempeñando un papel importante en el desarrollo de la formación profesional en Europa¹⁰:

- **Enfoque sostenible:**

Dada la creciente importancia que se concede a la sostenibilidad y a las cuestiones medioambientales, es probable que los centros de formación para el empleo desarrollen programas centrados en tecnologías y prácticas sostenibles.

- **Transformación digital:**

Los avances tecnológicos seguirán generando nuevas competencias y puestos de trabajo y en consecuencia, la formación tendrá que adaptarse para preparar a los estudiantes para realizar empleos que ni siquiera existen en la actualidad.

- **Flexibilidad y personalización:**

Con una población estudiantil cada vez más diversa, es necesario que los itinerarios de aprendizaje sean flexibles y estén personalizados, con el fin de satisfacer las distintas necesidades de formación.

¹⁰ Más información sobre las perspectivas de futuro de la EFP en: <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/future-vet>

- **Mayor colaboración con las empresas**

Los estrechos vínculos entre educación e industria seguirán garantizando que los titulados estén bien preparados para el mercado laboral actual y futuro.

- **Métodos de evaluación innovadores:**

Es probable que los exámenes tradicionales se complementen con más evaluaciones basadas en la práctica, como proyectos, simulaciones y dosieres de aprendizaje.

- **Globalización de las competencias:**

Con la creciente globalización de la economía, las competencias necesitarán un mayor reconocimiento internacional, lo que puede conducir a impulsar la estandarización y la cooperación entre países.

En general, la formación profesional en Europa seguirá adaptándose a las demandas cambiantes de la sociedad y el mercado laboral, con especial énfasis en la flexibilidad, la relevancia y la inclusión.

4.8 - Diferencias en el desarrollo de la formación profesional en Europa

Existen diferencias significativas en el desarrollo de la formación profesional entre los distintos países europeos¹¹. En estas diferencias influyen factores como el contexto histórico, las normas culturales, las condiciones económicas y las políticas educativas.

A continuación se presentan algunos ejemplos de las diferencias en el desarrollo de la formación profesional entre países europeos:

- **Alemania** suele considerarse un ejemplo de sistema de formación para el empleo altamente desarrollado. El país tiene una larga tradición de formación en estrecha cooperación con las empresas centrada en las habilidades prácticas. Los estudiantes siguen un sistema dual, aprendiendo tanto en el centro educativo como en el lugar de trabajo. Este sistema ha propiciado una fuerte conexión entre educación y el mundo de la empresa.
- **Suiza**, al igual que Alemania, tiene un sistema de formación profesional dual, práctico y estrechamente vinculado con la empresa. El sistema suizo es conocido por su flexibilidad y su amplia oferta de formación para el empleo, que incluye formación técnica y el aprendizaje de oficios de alta calidad.
- Los **Países Bajos** han experimentado cambios significativos en la formación profesional en los últimos años. Se ha pasado de la clásica distinción entre educación académica y formación profesional a un sistema más integrado que valora las competencias, tanto

¹¹ Más información sobre los sistemas de EFP de todos los Estados miembros de la UE (más Islandia, Noruega y el Reino Unido) en el siguiente enlace: <https://www.cedefop.europa.eu/en/countries>

prácticas como teóricas. El sistema holandés hace hincapié en la elección individual de los estudios y ofrece flexibilidad en los itinerarios educativos.

- **Francia** ha tenido históricamente una separación más estricta entre la enseñanza general y la formación profesional. Sin embargo, el país ha tomado medidas para reformar la formación profesional y poner más énfasis en las competencias prácticas y la experiencia laboral. Se ha invertido en la modernización de la formación profesional para adaptarla mejor a las necesidades del mercado laboral.
- La formación profesional en **Finlandia** es conocida por su gran énfasis en el aprendizaje práctico y su fuerte apoyo al estudiante individual. El país ha invertido en reforzar el estatus y la calidad de la formación profesional.
- El **Reino Unido** tiene un sistema más diversificado con diferentes vías de formación, que incluyen escuelas de formación profesional, escuelas técnicas y universidades. En los últimos años, se ha trabajado para reforzar los vínculos entre la formación profesional y el mundo de la empresa aunque en algunos casos podrían desarrollarse un poco más.
- **Italia** tiene un complejo sistema educativo en el que la formación profesional ha tenido históricamente menos prestigio que la educación general. Sin embargo, en los últimos años, el país ha tomado medidas para reformar y reforzar la formación profesional. Italia ha introducido reformas para que la formación profesional sea más atractiva y responda mejor a las necesidades del mercado laboral. Se ha hecho mayor hincapié en las competencias prácticas y en la formación en el propio lugar de trabajo. Al igual que otros países europeos, Italia ha reforzado la cooperación entre las instituciones educativas y la empresa. Esto se ha traducido en prácticas, formación de aprendices y asociaciones entre centros educativos y empresas. También se ha trabajado para crear itinerarios de aprendizaje flexibles que permitan a los estudiantes adaptarse a las condiciones laborales en constante cambio y favorezcan el aprendizaje permanente.
- **Irlanda** ha introducido cambios significativos en la formación profesional en los últimos años, sobre todo para responder a las necesidades de una economía que no deja de cambiar. Por ejemplo, se ha invertido en estrechar las relaciones entre los centros de formación profesional y los empresarios para garantizar que la formación sea relevante para el mercado laboral. Con el auge de la tecnología y las competencias digitales, Irlanda se ha centrado en la oferta de cursos y formación en ámbitos como la informática, el análisis de datos y las competencias técnicas. También se ha establecido una tendencia hacia programas más modulares y flexibles que permitan a los estudiantes adquirir competencias y conocimientos específicos relacionados con sus objetivos profesionales. En concreto, Irlanda también ha invertido en orientación y apoyo profesional para ayudar a los estudiantes a elegir su carrera con conocimiento de causa y contribuir a una transición fluida hacia el mercado laboral.
- **España** también se ha hecho un gran esfuerzo por reformar la formación profesional para adaptarla mejor a las exigencias del mercado laboral actual. Por ejemplo, ha puesto en marcha reformas para modernizar la formación profesional y ofrecer competencias más orientadas a la práctica que se ajusten a las necesidades de las empresas. Una vez más, se fomenta una mayor cooperación entre los centros de formación profesional y las empresas para promover las prácticas laborales, la formación de aprendices y el aprendizaje basado

en la práctica. España también ha trabajado para mejorar el reconocimiento de las cualificaciones y competencias profesionales, tanto a escala nacional como internacional. Además, existe un mayor compromiso para ofrecer a los adultos y a los profesionales en activo oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje profesional para mantener sus competencias actualizadas.

Todos estos ejemplos sirven para ilustrar algunas de las diferencias en el desarrollo de la formación profesional en Europa. Cada país tiene su propio planteamiento y sus propios retos pero también hay objetivos comunes, como reforzar el vínculo entre educación y mercado laboral, adaptarse al cambio tecnológico y ofrecer oportunidades de aprendizaje inclusivas.

Es importante señalar que la evolución en cada uno de estos países es constante y que los puntos mencionados ofrecen una visión general de las tendencias y los cambios en la formación profesional.

4.9 - Cooperación europea en curso

Muchas organizaciones en red están realizando una ardua labor para seguir desarrollando la formación profesional a nivel europeo.

Organizaciones como la Asociación Europea de Formación Profesional (EVTA) —y muchas otras— intentan llevar a cabo intercambios de conocimientos entre los distintos estados miembros y poner en marcha diversas asociaciones.

A continuación se presentan algunos ejemplos de cómo se está trabajando a nivel europeo para mejorar la cooperación en el ámbito de la formación profesional en los distintos Estados miembros:

- **Programa Erasmus+:**

El programa Erasmus+ de la Unión Europea ofrece financiación y apoyo a diversas iniciativas educativas, incluida la formación profesional. El programa permite a estudiantes, profesores y profesionales adquirir experiencia en otros estados miembros, compartiendo conocimientos y prácticas y fomentando la cooperación.



Fuente: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Erasmus+_Logo.svg

- **Alianza Europea para la Formación de Aprendices (EAFA):**

El objetivo de esta iniciativa es aumentar la calidad y la cantidad de los puestos para la formación de aprendices en Europa. Reúne a autoridades públicas, empresas, sindicatos y otras partes interesadas para forjar asociaciones y concienciar sobre la importancia de la formación de aprendices.



- **Marco Europeo de Cualificaciones (MEC):**

El MEC es un marco común que favorece la equivalencia de las cualificaciones nacionales de distintos países, facilitando la movilidad y el reconocimiento de competencias en Europa. Esto ayuda a promover la cooperación entre instituciones de formación profesional y a crear normas comunes.

EQF LEVEL 8	ACADEMIC LEVEL	DOCTORATE	MAINTENANCE MANAGERS AND SUPERVISORS, VOCATIONAL TEACHERS
EQF LEVEL 7		MASTER	
EQF LEVEL 6	POST UPPER SECONDARY LEVEL	BACHELOR	
EQF LEVEL 5		HIGHER NATIONAL DIPLOMA	MAINTENANCE TECHNICIANS
EQF LEVEL 4	UPPER SECONDARY LEVEL	HIGHER NATIONAL CERTIFICATE, UPPER SECONDARY DIPLOMA	MAINTENANCE MECHANICS
EQF LEVEL 3	SECONDARY LEVEL	SECONDARY DIPLOMA OR VOCATIONAL DIPLOMA	
EQF LEVEL 2	PRIMARY LEVEL	SECONDARY SCHOOL WITH NO DIPLOMA	
EQF LEVEL 1		PRIMARY SCHOOL	

Fuente: <https://www.maintworld.com/R-D/Application-of-European-Qualification-Framework-EQF-in-Maintenance>

- **Cedefop:**

El centro europeo para el desarrollo de la formación profesional, cuya abreviatura es Cedefop, es una agencia de la Unión Europea dedicada al desarrollo y fomento de la educación y la formación profesional (EFP) en Europa. Se fundó en 1975 y su sede está en Tesalónica (Grecia).

El Cedefop desempeña varias funciones y tareas importantes relacionadas con la EFP en Europa. Por ejemplo, el Cedefop investiga las tendencias y la evolución de la EFP. Analiza las necesidades del mercado laboral, identifica las carencias y las necesidades de competencias específicas y ayuda a los responsables políticos a tomar decisiones basadas en información objetiva. Más información sobre el Cedefop en el siguiente enlace: <https://www.cedefop.europa.eu>

La agencia recopila y difunde información sobre buenas prácticas, innovaciones e iniciativas políticas en el ámbito de la EFP. Esto ayuda a los estados miembros de la Unión Europea a aprender unos de otros y a colaborar para mejorar sus sistemas educativos. El Cedefop también actúa como centro de interconexión y fomento de la cooperación entre las distintas partes interesadas del sector de la EFP, incluidos los responsables políticos, las instituciones de educación y formación, los sindicatos, las organizaciones empresariales y los investigadores. Basándose en sus investigaciones y análisis, el Cedefop proporciona asesoramiento político a la Comisión Europea y a los Estados miembros de la UE sobre cuestiones de EFP. De esta forma contribuye al desarrollo de estrategias y políticas para mejorar la relevancia, calidad y eficacia de los sistemas de EFP.

- **Iniciativas europeas de cooperación sectorial:**

También hay varias iniciativas de cooperación sectorial a nivel europeo dirigidas a industrias específicas, como las TIC (Tecnologías de la información y la comunicación), la sanidad, la ingeniería, etc. Estas iniciativas reúnen a las partes interesadas de distintos países para armonizar los planes de estudios, desarrollar programas de formación conjuntos y facilitar la transferencia de competencias.

Estos ejemplos ilustran los esfuerzos que se están realizando para mejorar la cooperación en el ámbito de la formación profesional a nivel europeo con el fin de facilitar la movilidad de estudiantes y trabajadores así como para compartir buenas prácticas y promover normas comunes.

- **EPALE**

EPALE es el acrónimo de la plataforma electrónica de aprendizaje de adultos en Europa. Se trata de una comunidad europea, multilingüe e inclusiva que reúne a expertos del ámbito de la formación de adultos. Esta comunidad abarca un amplio abanico de personas, entre las que se incluyen educadores de adultos, formadores, personal de apoyo, investigadores, académicos y responsables políticos.

EPALE, plataforma financiada por el programa Erasmus+, desempeña un papel fundamental en la estrategia global de la Unión Europea para avanzar y enriquecer las oportunidades de aprendizaje para adultos, garantizando la inclusión y la calidad.

EPALE cumple esta misión apoyando activamente las profesiones relacionadas con el aprendizaje de adultos. Facilita una plataforma para que los miembros establezcan contactos y obtengan información de sus homólogos de toda Europa. Esto es posible a través de una serie de canales, como blogs, foros interactivos o la herramienta de búsqueda de socios y se complementa con reuniones presenciales.

Una de las principales ofertas de la plataforma EPALE es su repositorio de información precisa y de alta calidad, pertinente para los profesionales del ámbito de la formación de adultos. La idea es que, a medida que pase el tiempo, una parte de este valioso contenido sea aportada por los propios miembros.

En lo que respecta a la EFP, EPALE tiene una comunidad de profesionales europeos de la EFP que permite a los profesionales debatir sobre diversos temas, como la formación en línea/a distancia, las competencias medioambientales, la inclusión social y la movilidad en el marco del aprendizaje.

Más información sobre EPALE en el siguiente enlace: <https://epale.ec.europa.eu/es/why-epale>.

4.10 - Conclusiones

La lista anterior dista mucho de ser exhaustiva. Además, la evolución de cada país y de los distintos Estados miembros, iniciada o no por la Comisión Europea, avanza tan deprisa que en el mismo momento de elaboración del presente capítulo, su contenido ya está desfasado.

Pero una cosa está clara: la formación profesional se mantiene sin cambios, mientras que la preparación de los jóvenes para los puestos de trabajo es crucial en lo que respecta al

funcionamiento de las economías de los distintos estados miembros. La falta de profesionales bien formados se considera un grave problema en todos los países. Por lo tanto, habrá que seguir trabajando para mejorar la calidad de la educación y el aprendizaje, así como el papel de las empresas y la cooperación con las mismas. El hecho de que el puesto de formador con un enfoque práctico solo se mencione de forma puntual en este capítulo es quizás una señal de lo que nos depara el futuro.

Al fin y al cabo, un oficio se aprende principalmente en la práctica. El sector empresarial ofrece esa práctica. Las prácticas son, cada vez más, una parte importante de la formación profesional pero el contenido de las prácticas y la supervisión durante las mismas, precisamente, podrían beneficiarse de un refuerzo de la calidad en casi todos los casos. La formación de los formadores que asumen el papel de profesor en las prácticas debería estar mucho más estructurada y certificada. El consiguiente aumento de la calidad contribuirá directamente a mejorar la imagen de la formación profesional. ¿Estaríamos ante un buen punto de partida para otro proyecto europeo?



Fuente: <https://endurance.nl/>

4.11 - Bibliografía y fuentes

Es difícil elaborar una bibliografía con fuentes concretas, ya que este tema se basa en un amplio desarrollo histórico que abarca varios siglos y países. Se puede obtener más información en los libros de historia de la educación y el desarrollo profesional en Europa así como en artículos y trabajos de investigación sobre el tema.

Algunos de los libros relevantes son:

- «La elaboración de la perspectiva europea de ordenación territorial: sin plan maestro», editado por Louis Albrechts, Deniz Korfalı y Wil Zonneveld.
- «Educación y formación profesional en Europa», editado por Joao Santos y Stephen McLeish.
- «La historia de la educación y la formación profesional en Europa: casos, conceptos y retos», editado por Lorenz Lassnigg y Johanna Lasonen.

Capítulo 5 - Transiciones profesionales y crisis sanitaria

Introducción

Este capítulo aborda la cuestión de las transiciones profesionales en el marco de la reciente crisis sanitaria. Durante este período se produjeron grandes cambios en el mercado laboral, lo que llevó al Estado francés a tomar medidas específicas y a poner en marcha un mecanismo innovador para facilitar las transiciones profesionales de forma colectiva: «TransCo».

Este recurso, que complementa las posibilidades de las transiciones profesionales individuales ya existentes, se presenta a continuación junto con ejemplos concretos de su aplicación en dos empresas francesas.

5.1 - Cambios generales en el mercado laboral

El mundo actual se considera cada vez más volátil, incierto, complejo y ambiguo, y se engalana con el acrónimo VUCA (Volatilidad, Incertidumbre, Complejidad y Ambigüedad). Ya sean de naturaleza ecológica, energética, climática o digital, las transiciones se han autoinvitado a la mesa del cambio y provocan que los individuos tengan que adaptarse rápidamente a los nuevos contextos.



Fuente: Imagen de fatmawatilauda en Freepik

Así es como la reciente crisis sanitaria y económica ha trastornado profundamente no solo el panorama del empleo sino también el de la formación profesional. De hecho, muchos empleos han desaparecido y otros se han visto obligados a cambiar, en algunos casos de forma radical.

Según el Ministerio de Economía, Hacienda y Recuperación (***) , la crisis sanitaria de COVID-19 provocó la pérdida de 296.000 empleos en 2020, es decir, el 1,2 % de los puestos de trabajo en Francia. Algunos sectores profesionales se vieron especialmente afectados por el cese forzoso de la actividad durante varios meses: el comercio, la hostelería y la restauración, las artes y el espectáculo, las actividades financieras y de seguros, así como la fabricación de material de transporte. Estos sectores muestran ahora tasas desiguales de «rebote poscrisis».

Por otra parte, según el Ministerio, otros sectores, algunos ya en tensión antes de la crisis, experimentan una fuerte demanda de contratación de personal. Es el caso, en particular, de la sanidad, la asistencia médico-social, la construcción, la educación y las tecnologías de la

información. Por ello, muchos sectores ofrecen grandes oportunidades de empleo a las personas que buscan reciclarse profesionalmente.

Ya en los primeros meses de la pandemia surgieron rápidamente nuevas formas de trabajar, impulsadas gracias a internet.

Las transiciones profesionales también se han visto especialmente afectadas, ya que las empresas han tenido que adaptarse rápidamente a entornos de trabajo en remoto y cambios económicos significativos y especialmente impredecibles.

En cierto modo, la pandemia se convirtió en catalizador de un proceso de evolución ya iniciado hace algunos años. Élisabeth Borne, Ministra de Trabajo, Empleo e Integración, considera que «la crisis sanitaria y económica ha acelerado los cambios en el mercado laboral y ha planteado nuevos retos en el ámbito de la formación profesional.»(*)

5.2 - Tendencias del mercado laboral pos-COVID

El mercado laboral pos-COVID cambia constantemente, pero algunas tendencias son claras. En primer lugar, cada vez son más frecuentes los trabajos que pueden realizarse a distancia. Las empresas se han dado cuenta de que pueden reducir costes teniendo personal en remoto. Además, esto permite a los empleados elegir dónde quieren vivir y trabajar.

Las competencias digitales son ahora más importantes que nunca. Las empresas han tenido que adaptarse rápidamente a entornos de trabajo en remoto, y eso significa que competencias digitales como la gestión de proyectos en línea, la colaboración a distancia y la comunicación en línea sean esenciales.

Además, los sectores profesionales que se han visto directa e inmediatamente afectados por la pandemia, como la hostelería, la restauración y el turismo, han experimentado un importante descenso de la demanda. Esto obligó a los empleados afectados a plantearse el reciclaje y la adquisición de nuevas competencias para dar otro rumbo a sus carreras profesionales. Para otros trabajadores, la crisis sanitaria ha sido un poderoso detonante para visualizar un nuevo futuro, tanto personal como profesional.



Fuente: 01/10/23 Foto de ooceey en Pixabay

5.3 - Crisis sanitaria y proyectos individuales de transición profesional

La cuestión de las transiciones profesionales existía, naturalmente, mucho antes de la crisis sanitaria. No obstante, es interesante establecer un inventario preciso de la situación de los proyectos de reconversión de los trabajadores franceses en 2020. Este fue precisamente el tema de la encuesta realizada en Francia por el BVA Institute del 19 al 25 de junio de 2020, con una muestra representativa de 1 000 trabajadores.

Esta encuesta ofrece resultados especialmente útiles para comprender no solo las prácticas de reciclaje, sino también «las motivaciones y los factores de cambio así como los obstáculos que impiden pasar a la acción.» (**)

El trabajo de investigación realizado también analiza la influencia de la crisis sanitaria en el deseo de los trabajadores franceses de pasar página en su vida profesional tras la pandemia.

La primera observación es especialmente interesante, ya que indica que la reconversión profesional ya afecta a casi una de cada dos personas (48 %). Las personas en cuestión ya se han planteado, han iniciado o han realizado una transición profesional.

En el contexto de la crisis sanitaria, parece que el 18 % de los trabajadores han empezado a cuestionarse las posibilidades de las que disponen en términos de desarrollo profesional. Los interesados mencionan dos motivaciones principales: la necesidad de dotar de sentido al trabajo propio (58 %) y la necesidad de integrar las limitaciones personales (31 %).

Aunque la crisis sanitaria parece haber desempeñado un papel positivo para algunas personas en el proceso de reflexión sobre el posible desarrollo profesional, también ha tenido otros efectos más negativos: el 5 % de los trabajadores ha decidido suspender su proyecto particular y otro 5 % no ha conseguido que el proyecto de transición profesional en el que estaba trabajando salga adelante.

El Ministerio de Economía, Hacienda y Recuperación también se interesó por el impacto de la crisis sanitaria en el empleo en una nota del 24 de junio de 2021 de la Dirección General del Tesoro (DGT) titulada «Competencias y reasignaciones intersectoriales de empleo tras la crisis» (***).

En este documento se presenta el potencial de movilidad de los trabajadores de los sectores profesionales más vulnerables. La nota de la DGT también sirve como un recordatorio muy útil de las distintas herramientas de reciclaje profesional ya disponibles y subraya la necesidad de difundir mejor los distintos sistemas de apoyo individual al reciclaje profesional, que son los siguientes:

- Asesoramiento para el desarrollo profesional (CEP, por sus siglas en francés)
- Proyecto de transición profesional (CPF)
- La preparación operativa para el empleo (POE) se dirige a los demandantes de empleo que desean ejercer una profesión en un sector identificado como generador de empleo.

Comentado [s1]: El texto original indica "optional", pero en realidad debe ser "operational" de acuerdo con las siglas en francés.

Sin embargo, un reciente estudio, realizado por France COMPETENCES (****) entre 886 personas que han iniciado o finalizado un proceso de reconversión profesional en los últimos 5 años, destaca un punto importante: «Ningún sistema (asesoramiento sobre desarrollo profesional, evaluación de competencias, ayuda a la creación o incubación de empresas, apoyo de un departamento de RR. HH., formación, etc.), es preponderante en los cursos de reciclaje profesional.» Los resultados de este estudio ponen de relieve un uso acumulativo y desincronizado de estos sistemas, en función de las oportunidades y necesidades, que a su vez evolucionan. Los autores del informe en

cuestión van aún más lejos al destacar que la puesta en marcha individual de las medidas propuestas es, en última instancia, mucho más una cuestión de «ajustes» y estrategias de adaptación que una verdadera estrategia global desarrollada a largo plazo.

Otro punto importante revelado por el estudio es que el compromiso con el proceso de reciclaje profesional se ve influido por múltiples factores. Aunque la insatisfacción con el contenido del trabajo o con las condiciones laborales es una circunstancia primordial, también entran en juego otros factores: la oportunidad, la existencia de un proyecto previo y los problemas personales o de salud. Esto pone en entredicho la visión uniforme y lineal de la reconversión.

5.4 - Asistencia al reciclaje profesional colectivo

En Francia, desde hace mucho tiempo, existen diversos métodos de apoyo individual. Sin embargo, el reciclaje profesional no es solo un proceso individual. De hecho, la crisis sanitaria ha llevado a la creación de un nuevo sistema de reciclaje profesional colectivo: Transiciones colectivas (o TransCo), que fue elaborado conjuntamente con los interlocutores sociales.

Este nuevo sistema, implementado en Francia el 15 de enero de 2021 como parte del Plan de Recuperación, hace posible que las empresas que atraviesan dificultades, debidas a la crisis sanitaria o a la evolución del mercado laboral, puedan ofrecer una reconversión profesional a aquellos empleados cuyo empleo se encuentra en peligro.

La asistencia ofrecida se organiza en torno a dos objetivos:

- Apoyar a las empresas afectadas por el impacto de la crisis de COVID y anticiparse a los cambios económicos.
- Apoyar a los empleados voluntarios cuyos puestos de trabajo están en peligro, en su reciclaje hacia una profesión del futuro, emergentes o en declive.

Desde el punto de vista operativo, las Direcciones Regionales de Economía, Empleo, Trabajo y Solidaridad (DREETS) elaboran una lista de profesiones prometedoras en las distintas regiones tras consultar con el Comité Regional de Empleo, Orientación y Formación Profesional (CREFOP), con el observatorio OPCO (de operadores de competencias) y el observatorio de transiciones profesionales (OTP).

Cabe destacar que el reciclaje de los trabajadores afectados puede concebirse mediante una formación de larga duración (hasta dos años) financiada por el Estado o la Validación de la Experiencia Adquirida (VAE). De este modo, se benefician de un apoyo específico para acceder a una «profesión emergente» (profesiones emergentes de nuevos sectores de actividad o «profesiones en declive» en sectores con dificultades de contratación).

Así, para garantizarles vías seguras de reconversión hacia profesiones en crecimiento, el Estado financia total o parcialmente la formación y la remuneración de los empleados, en función del tamaño de la empresa: el 100 % para empresas con menos de 300 empleados; el 75 % para empresas de 300 a 1 000 empleados y el 40 % para empresas con más de 1 000 empleados.

Este acuerdo ofrece ventajas indiscutibles, como recursos compartidos, apoyo entre homólogos y la posibilidad de aprovechar la experiencia colectiva y las redes.

5.5 - Empresas pioneras en el sistema TransCo

Los grupos Derichebourg y Monoprix fueron los primeros en participar en este sistema de transición colectiva. Los empleados voluntarios, que eran cajeros, siguieron una formación de 14 meses como cuidadores (combinando formación a distancia y situaciones reales de trabajo), al final de la cual, tras obtener su diploma estatal, fueron contratados en un establecimiento del grupo Korian, líder europeo en atención a personas mayores y en estado frágil.

Mediante la firma de un acuerdo experimental de gestión del empleo y la carrera profesional con la dirección el 20 de mayo de 2021, la mayor parte de los sindicatos de Monoprix hicieron posible que se aplicara el nuevo sistema de transición colectiva en cuestión. Este acuerdo abrió así a los empleados voluntarios la posibilidad de emprender un proceso de reciclaje hacia una profesión especialmente boyante: la de auxiliar de enfermería. El acuerdo Monoprix-Korian afectaba inicialmente a tres departamentos de Île-de-France: Yvelines, Hauts-de-Seine y Seine-Saint-Denis. Se perseguía un doble objetivo: fomentar la empleabilidad y reducir la tensión en las profesiones con dificultades de contratación.

El grupo Monoprix quería ayudar a sus empleados a anticiparse a los cambios en algunas de sus actividades. Especialmente a los cajeros. De hecho, la empresa se tuvo que enfrentar, al igual que otras marcas comerciales, no solo a las consecuencias de la digitalización de sus negocios, sino también de la evolución de los patrones de consumo y, en particular, a los pedidos a distancia. Los clientes de Monoprix han cambiado sus hábitos de compra con métodos de pago digitales más rápidos, sencillos, lo que ha provocado un cambio necesario en los puestos de trabajo. La combinación de estos cambios acabó poniendo en peligro varios puestos de trabajo. Por ello, la marca ha iniciado una reflexión para repositionar a algunos de sus empleados, tanto interna como externamente (TransCo).



Fuente: 01/10/2023

https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/transitions_collectives/

Se presentan dos desarrollos:

Por una parte, las dificultades mencionadas pusieron en peligro los puestos de trabajo de algunos empleados del sector de la distribución y, por otra parte, el sector de la asistencia necesitaba personal; en 2022 debían cubrirse casi 220 000 puestos, ya que la crisis sanitaria, en particular, había llevado a muchos profesionales de este sector a renunciar a sus empleos.

Naturalmente, tal como prevé el sistema, solo los empleados voluntarios han accedido al sistema TransCo establecido. En cualquier momento de la formación tenían la posibilidad de solicitar una

entrevista para reincorporarse a la empresa. También hay que señalar que mantuvieron su salario a tiempo completo, así como todos sus derechos (vacaciones pagadas, seguro médico, bonus, participación en los beneficios, etc.) durante la formación.

Para apoyar a los empleados en este período de transición profesional, tanto colectiva como innovadora, se creó también un comité de seguimiento.

El objetivo de esta primera asociación establecida con el grupo Korian era permitir a los cajeros reconvertirse a la profesión de cuidador.

Por último, gracias al sistema TransCo, unos cuarenta empleados han recibido formación para ser auxiliares de enfermería en Korian, empresa especializada en residencias de ancianos y centros geriátricos.

5.6 - Conclusiones

El mercado laboral pospandemia se muestra más flexible y dinámico y presenta oportunidades para realizar transiciones individuales o colectivas hacia nuevos campos profesionales. El elemento decisivo en un mundo que se ha vuelto «VUCA» es mantenerse constantemente informado sobre la evolución del mercado laboral y seguir desarrollando nuevas competencias.

El sistema TransCo desarrollado durante este período es un ejemplo de medida innovadora que ha permitido una reconversión colectiva exitosa de los trabajadores en un contexto muy específico. Un sistema de este tipo podría adaptarse y desarrollarse en otros países que se enfrentan a problemas de reconversión profesional colectiva.

5.7 - Bibliografía y fuentes

- Apoyo al reciclaje profesional en las regiones: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_accompagnement_reconversions_pro.pdf
- Trabajadores franceses y reciclaje profesional en 2021: <https://academy.visiplus.com/enquete-actifs-et-reconversion-pro/>
- Competencias y reasignación intersectorial de puestos de trabajo tras la crisis: <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/1fe0a7c7-23a0-41eb-b5bf-18b498f4395b/files/cf0d743e-5916-4467-a90f-f68d7d321289>
- Reconversión profesional diversificada, alejada de los modelos lineales: https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2022/02/Note-détudes_N4_Reconversion-2.pdf

Capítulo 6: - Empatía y rasgos psicológicos necesarios para la empleabilidad

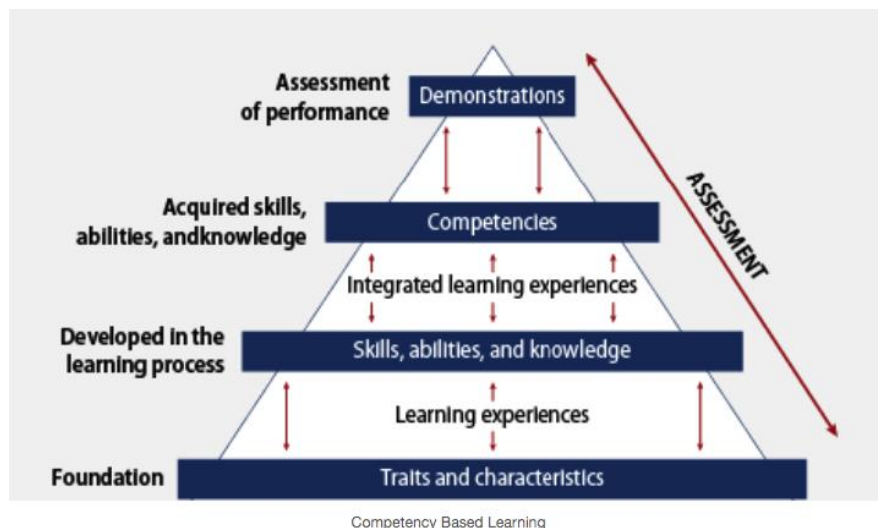
6.1 - Introducción

Todas las profesiones y trabajos requieren ciertas aptitudes y rasgos personales para desempeñarlos ser desempeñados. Estas competencias y habilidades suelen adquirirse mediante la educación y el aprendizaje práctico en el trabajo, pero para preparar mejor a la futura mano de obra en este sentido, debemos distinguir entre competencias y rasgos personales y cómo pueden adquirirse.

Las competencias se adquieren mediante la práctica continua de las mismas a través de tareas operativas. Los rasgos personales se adquieren y desarrollan como resultado de diversas influencias educativas y del entorno. Las características y **cualidades profesionales** suelen formarse y solidificarse una vez que se contrata a una persona y están sujetas al cambio. Las competencias y los rasgos personales demandados suelen figurar en la descripción del puesto de trabajo, de acuerdo con los valores de la empresa. Los rasgos y habilidades personales son difíciles de evaluar y cultivar, pero es importante saber que estos atributos complementan otros aspectos de la persona, como la educación y el aprendizaje práctico en el puesto de trabajo.

El siguiente diagrama ilustra cómo se produce el aprendizaje en el trabajo:

Comentado [s2]: "Profesional" inferido de la "P" que aparece como errata, así como para seguir la línea del párrafo anterior.



Fuente: 01/11/2023 Joseph ZuvaT. Zuva - MEJORA DEL APRENDIZAJE PERMANENTE SOSTENIBLE MEDIANTE UNA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN BASADAS EN COMPETENCIAS EN LAS ESCUELAS POLITÉCNICAS DE ZIMBABWE

6.2 - Empatía

¿Qué es la empatía y por qué es cada vez más importante?

La IA y la globalización están ejerciendo una gran influencia en nuestra forma de trabajar así como en las tendencias del mercado laboral y en las competencias que los empleados necesitan no solo para tener éxito, sino para progresar en sus carreras profesionales. Habilidades interpersonales, como la empatía, la comunicación, el trabajo en equipo y el autoconocimiento, son cada vez más cruciales en el trabajo.

Aunque algunas tareas laborales rutinarias serán realizadas por las tecnologías informáticas y provocarán la extinción de muchos puestos de trabajo, estas tecnologías también permitirán crear nuevas oportunidades de empleo que requieran competencias como la creatividad, la empatía y las habilidades sociales y emocionales.

La empatía está cobrando cada vez más importancia en las aulas y en el lugar de trabajo, con la intención de motivar a muchas personas a convertirse en ciudadanos más responsables que ayuden a combatir los problemas más recientes relativos al calentamiento global, la extinción de la fauna y las catástrofes naturales, y que utilicen energías más limpias y formas más sostenibles de vivir y trabajar.

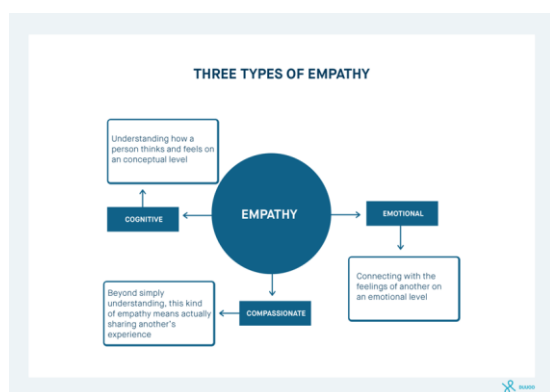
El *Learning Compass* («brújula del aprendizaje») de 2023 de la OCDE distingue entre tres tipos diferentes de competencias (OCDE, 2018):

- Las **competencias cognitivas y metacognitivas**, que incluyen el pensamiento crítico, el pensamiento creativo, la capacidad de «aprender a aprender» y la autorregulación.
- Las **competencias sociales y emocionales**, que incluyen la empatía, la autoeficacia, la responsabilidad y la colaboración.
- Las **competencias prácticas y físicas**, que implican la utilización de los nuevos servicios de las tecnologías de la información y la comunicación.

La psicología social divide la definición de la empatía en tres partes:

- Sentir lo mismo que la otra persona.
- Sentir una angustia propia en respuesta al dolor de la otra persona.
- Sentir compasión hacia la otra persona.

Existen 3 tipos de empatía:



Fuente: 01/10/2023 <https://www.duuoo.io/post/why-great-leadership-requires-empathy>

Para desarrollar algo más esta idea, los psicólogos Daniel Goleman y Paul Ekman distinguen [tres categorías de empatía](#):

- **Empatía cognitiva:** al comprender cómo piensa y siente una persona, nos convertimos en mejores comunicadores, transmitiendo la información de forma que conecte con la otra persona.
- **Empatía emocional:** al compartir los sentimientos de otra persona, podemos construir y cultivar conexiones emocionales.

- **Empatía compasiva:** al ir más allá de comprender a los demás y compartir sus experiencias, buscamos actuar y ayudar como podamos.

La empatía nos permite «ponernos en el lugar del otro» y, por tanto, obtener una perspectiva diferente de la situación, lo que a su vez refuerza nuestra capacidad para planificar, persuadir, negociar, vender, comercializar y mejorar muchas de las competencias que aprendimos a lo largo de nuestra educación. La empatía es la clave para agudizar el juicio situacional y el liderazgo, que pueden ayudar a cualquier empleado a destacar en el trabajo y conseguir un ascenso.

6.3 - ¿Por qué es importante la empatía?

La empatía es importante porque nos permite facilitar las conexiones con los demás, pero según DUO, una publicación en línea: *«Esencialmente, la empatía es una herramienta neutral de recopilación de datos que te permite comprender el entorno humano que rodea tu actividad empresarial y, en consecuencia, hacer mejores predicciones, elaborar mejores tácticas, inspirar confianza y comunicar con claridad».*



Fuente: 01/10/2023 <https://www.verywellmind.com/cognitive-and-emotional-empathy-4582389>

- Las competencias emocionales serán cada vez más necesarias, sobre todo si la tecnología sustituye numerosos puestos de trabajo.

- Los cambios sociales demandarán más personas con empatía.
- Las competencias como la empatía mejorarán las perspectivas académicas y laborales.

6.4 - ¿Qué importancia tiene la empatía para la orientación profesional?

Según Forbes, la empatía fomenta los siguientes resultados en el trabajo.

Es importante señalar que la empatía puede potenciar positivamente las habilidades y atributos de liderazgo y, si queremos fomentar la cultura de la empatía entre nuestros trabajadores, debemos empezar en las aulas. Las conclusiones de Forbes fueron las siguientes:

- **Innovación.** En los casos en que las personas indicaron que sus líderes eran empáticos, era más probable que afirmaran que podían ser innovadores: el 61 % de los empleados, frente a solo el 13 % de los empleados con líderes menos empáticos.
- **Compromiso.** el 76 % de las personas que experimentaron empatía por parte de sus líderes declararon sentirse comprometidas, frente a solo el 32 % de las personas que experimentaron menor empatía.
- **Retención.** el 57 % de las mujeres blancas y el 62 % de las mujeres de color afirmaron que era poco probable que pensarán en dejar sus empresas si sentían que sus circunstancias vitales eran respetadas y valoradas. Sin embargo, en los casos en que no sentían ese nivel de valoración o respeto hacia sus circunstancias vitales, solo el 14 % y el 30 % de las mujeres blancas y de color, respectivamente, afirmaron que era poco probable que se plantearan marcharse.
- **Inclusión.** el 50 % de las personas con líderes empáticos afirmaron que su lugar de trabajo era inclusivo, frente a solo el 17 % de las personas con un liderazgo menos empático.
- **Conciliación.** En los casos en que las personas consideraron que sus líderes eran más empáticos, el 86 % afirmó que puede hacer frente a las exigencias de su trabajo y de su vida, compaginando con éxito sus obligaciones personales, familiares y laborales. Esto se compara con el 60 % de los que percibieron una menor empatía.

6.5 - Cómo desarrollar la empatía

La empatía puede estar presente de forma natural o desarrollarse a través de diversos medios:

- **Pruebas psicométricas:** permiten obtener información sobre los puntos fuertes y débiles de nuestras actitudes e identificar si somos empáticos, aunque puede resultar difícil determinar el grado de empatía de una persona.
- **Revisiones 360:** permiten que nuestros compañeros de trabajo o colegas nos evalúen en el trabajo y nos den su percepción sobre nuestra empatía personal, aunque este método es muy subjetivo y no demasiado fiable.
- **Mentorías:** pueden ser una herramienta excelente para desarrollar la empatía

6.6 - ¿Basta con tener empatía para progresar a nivel profesional?

En cualquier trabajo que requiera conocimientos específicos sobre una materia, está claro que hay que adquirir los conocimientos y las competencias cognitivas pertinentes pero la empatía puede mejorar el rendimiento de cualquier empleado y, por lo tanto, su carrera profesional.

6.7 - Rasgos psicológicos generales para progresar profesionalmente

Se realizó un estudio a pequeña escala para tratar de identificar los rasgos personales que pueden favorecer la progresión o la promoción profesional.

- Se encuestó a 40 personas
- 20 empleados cualificados (con estudios universitarios) y 20 empleados no cualificados (sin estudios)
- Los empleados de todos los niveles rellenaron una encuesta y se les preguntó qué rasgos personales consideraban importantes para ascender profesionalmente.
- Se les hicieron preguntas como: ¿por qué crees que ascendieron a tu compañero?
- Si bien es cierto que la educación contribuye a la adquisición de competencias básicas y que estas son importantes, los rasgos personales también lo son.
- Estos rasgos personales se midieron mediante pruebas psicométricas en algunos casos y también se realizaron varias entrevistas.



Los resultados de esta encuesta concluyeron que existen diez rasgos personales principales que, junto con la educación o los conocimientos específicos sobre una materia, ayudarán al desarrollo de la carrera profesional y a conseguir un ascenso. Son los siguientes:

- Simpatía/cercanía
- Integridad
- Honestidad
- Curiosidad/deseo de aprender/personas que nunca dejan de aprender
- Innovador/solucionador de problemas
- Capacidad para crear estrategias
- Marcas personales sólidas y reconocibles
- Generosos con su tiempo y sus conocimientos
- Gestión positiva de la imagen, por ejemplo, una actitud de «sí, se puede»

Uno debe tomar conciencia de los rasgos personales para desarrollarlos con el fin de favorecer la promoción profesional. Estos son los métodos utilizados para identificar y mejorar o cambiar las cualidades personales:

- Revisión 360
- Pruebas psicométricas
- Revisión de los directivos - conversaciones sobre el desarrollo profesional
- Autorreflexión
- Job Shadowing (Aprender mediante la observación de otro empleado mientras realiza su trabajo)
- Mentorías

La imagen muestra una recapitulación de muchos factores interrelacionados que pueden favorecer la obtención de un ascenso

Comentado [s3]: El texto original está incompleto. Se redacta la frase en español por contexto (basándose en la imagen incluida). Quizás es necesario solicitar al cliente que complete la frase.



6.8 - Conclusiones

Irlanda cuenta con una mano de obra bien formada y con una tasa de desempleo del 4,5 % (ERSI, 2023). El trabajo es muy competitivo y muchas personas se esfuerzan por conseguir un ascenso. Aunque la educación es el principal medio por el que un titulado consigue su primer empleo y asciende en la escala profesional inicial, cuanto más alto llega una persona en su sector o campo, sus habilidades interpersonales se vuelven más evidentes y se analizan más de cerca. En muchos casos, son exclusivamente estas habilidades interpersonales o rasgos de personalidad los que pueden ayudar a una persona a conseguir un ascenso. Este capítulo ha analizado muchos de estos rasgos, para poner de manifiesto que cada persona debe tomar conciencia de sus puntos fuertes y aprender a desarrollarlos para destacar en el trabajo.

6.9 - Bibliografía y fuentes

- <https://www.verywellmind.com/cognitive-and-emotional-empathy-4582389>
- https://www.cedefop.europa.eu/files/RR1_Tessaring.pdf
- https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills_for_2030_concept_note.pdf
- <https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2021/09/19/empathy-is-the-most-important-leadership-skill-according-to-research/>
- Estudio de Psychmed con empleados de distintos niveles de multinacionales americanas en Irlanda

