



# Módulo de formación y pack de recursos para técnicos de FYC

IO4 – v.6 final





<b>Título:</b>	<b>Módulo de formación y pack de recursos para técnicos FYC</b>
<b>Producto intelectual – IO 4</b>	<b>Future-proof Your Career – Módulo de formación para técnicos que incluye un paquete de recursos</b>
<b>Descripción:</b>	<p>Hafelekar lideró el IO4 con un módulo de formación y paquete de recursos para técnicos en orientación. Su objetivo fue el desarrollo de un módulo de formación para técnicos sobre el futuro del trabajo, una clasificación de los tipos de empleos disponibles en términos de competencias duras y blandas y las opciones de itinerarios disponibles para personas en búsqueda de empleo. En el campo de la educación formal los técnicos de orientación tienen acceso a la formación de especialización, sin embargo, los técnicos que trabajan en el trabajo comunitario o servicios de educación no tienen el mismo acceso a formaciones complementarias dentro de sus organizaciones lo que coloca estos servicios y, lo que es más importante, a sus usuarios, en una particular desventaja.</p> <p>Esta formación persigue asegurar que los técnicos tienen tanto información contextual sobre el mercado de trabajo, su reestructuración y modernización, como sobre la incorporación en su práctica de la nueva herramienta FYC. Facilitará a los técnicos acceso a las reflexiones más actualizadas sobre el futuro del mercado de trabajo y, por tanto, permitirá un paso al frente a las organizaciones con acceso limitado a las estructuras nacionales más formales.</p>
<b>Organización socia:</b>	Hafelekar
<b>Investigador(es) responsables de cumplimentar este documento:</b>	Paul Schober, Karin Lackner Basados en el contenido desarrollado por todos los socios
<b>Fecha de entrega:</b>	31 de agosto 2021
<b>Idioma:</b>	Inglés, alemán, italiano, español y rumano



1	FYC – Future-proof Your Career: El proyecto .....	3
2	Objetivo del módulo de formación para técnicos FYC .....	5
3	La metodología FYC .....	6
	¿Qué es la herramienta FYC?.....	7
	Competencias FYC .....	8
	Evaluación psicométrica.....	9
4	Las competencias básicas del técnico .....	10
	Competencias básicas para la orientación profesional .....	11
	Competencias clave requeridas para la Orientación y el Coaching .....	11
	Enfoque pedagógico fundamental del técnico.....	12
	Directrices éticas para técnicos.....	13
5	El módulo de formación FYC de un vistazo .....	17
	Las unidades de aprendizaje de FYC: descripción general .....	17
	El marco adjunto para el proceso de certificación .....	18
6	Descripción de los resultados de aprendizaje .....	20
7	Aseguramiento de la calidad en la implementación de la formación FYC .....	31
	Adherencia al procedimiento de formación.....	31
	Documentación a través de estudios de caso e intercambio de experiencias. ....	31
8	Ejemplo de caso de estudio.....	32
9	Paquete de recursos para técnicos .....	35
	LU1 – Futuro del mundo del trabajo .....	36
	LU2 – Competencias futuras .....	36
	LU3 – Proceso de orientación general.....	36
	LU4 – Tutorial “Cómo usar la herramienta” .....	36
	LU5 – Provisión de la sesión de orientación y análisis del informe.....	36
	LU6 – Transferencia en la práctica y aseguramiento de la calidad .....	36
	LU7 – Evaluación final y feedback .....	36



## 1 FYC – Future-proof Your Career: El proyecto

Future-proof your Future-proof your Career tenía como objetivo diseñar, desarrollar y aplicar un marco de orientación profesional para un mercado laboral moderno: Un marco de trabajo para el futuro del trabajo, centrado en la identificación -a través de un proceso de orientación- de las competencias transversales que pueden utilizarse para preparar el futuro profesional de solicitantes de empleo desfavorecidos y permitirles un empleo sostenible.

Este marco de orientación profesional con visión de futuro proporciona una forma de trabajar a los técnicos de la orientación que facilita planes profesionales de calidad centrados en el futuro para personas en búsqueda de empleo ya marginados en el mercado laboral, a fin de garantizar su inclusión en un mundo laboral tecnológico y digitalizado. Apoya a las personas en búsqueda de empleo en situación de vulnerabilidad para que comprendan y tomen conciencia de las competencias clave que son esenciales para la empleabilidad en el mercado laboral del futuro. Estas competencias clave refuerzan la capacidad de adaptación y cambio a las demandas de un lugar de trabajo tecnológico que son importantes a la hora de actualizar las competencias en la educación y formación profesional inicial y continua.

### **El proyecto tiene tres objetivos principales:**

- Permitir a las personas que vuelvan a ser conscientes de sus propias competencias para el futuro mercado laboral, especialmente en relación con la comunicación y las competencias interpersonales.
- Crear conciencia de puestos de trabajo del futuro, sus requisitos y los itinerarios de FP asociados.
- Crear una cultura de formación y actualización de los técnicos de orientación en un mercado laboral que cambia rápidamente.

### **Los principales resultados del proyecto:**

La plataforma online FYC: Los socios desarrollaron un cuestionario online que, a través de una serie de preguntas y animaciones interactivas, ayuda a los usuarios a identificar su capital humano, social y psicológico, y su conexión con el mercado laboral actual y a largo plazo. Identifica las áreas en las que los usuarios podrían beneficiarse de la formación profesional o técnica específica. Proporciona a los usuarios y a su técnico de orientación una descripción de las capacidades existentes y se hacen sugerencias sobre cómo podrían aprovecharse y utilizarse y, de este modo, permitir a la persona prepararse para un mercado laboral impulsado por la automatización y la digitalización.

### **Duración del proyecto:**

Octubre 2019 - Marzo 2022



### Proyecto del patnerariado:

- Ballymun Job Centre, Ireland - Coordinación
- Hafelekar Unternehmensberatung, Austria
- METROPOLISNET, Alemania
- C.I.O.F.S. Formazione Professionale, Italia
- Universitatea Politehnica din Bucuresti, Rumanía
- Headway Ireland CLG, Irlanda
- Fundación Tomillo, España

A lo largo del proyecto, desarrollamos cinco resultados intelectuales (IO) para facilitar la consecución de los objetivos de FYC:

- IO1 (Dirigido por CIOFS): **Desarrollo del marco FYC:** Diseño y desarrollo del marco "Future-proof Your Career".
- IO2 (Dirigido por BJC): **Especificación y contenido de la herramienta FYC:** Desarrollo de una herramienta online que tenga la capacidad de ayudar a los trabajadores, o a los solicitantes de empleo que nunca hayan trabajado, a identificar las competencias y capacidades desarrolladas a lo largo de su vida hasta la fecha.
- IO3 (Dirigido por UPB): **La plataforma online FYC:** Utilización y adaptación de la herramienta INFORM.
- IO4 (Dirigido por HAFELEKAR): **Future-proof Your Career - Módulo de formación para técnicos de la orientación.**
- IO5 (Dirigido por Fundación Tomillo): Evaluación psicométrica de la herramienta FYC.



## 2 Objetivo del módulo de formación para técnicos FYC

El consorcio FYC desarrolló y puso a prueba un programa de formación para técnicos de la orientación, específicamente, en primera instancia, para aquellos técnicos que no trabajan en el sistema educativo formal. Es posible que estos técnicos no reciban formación o actualización de la información más actual sobre el futuro del trabajo y, por lo tanto, sus usuarios están en desventaja en cuanto a su preparación para el trabajo y un futuro sostenible. La formación utiliza un enfoque de aprendizaje mixto en el que los técnicos tienen acceso a recursos online, como podcasts, lecturas recomendadas, vídeos, etc., además de la formación formal en el uso de la herramienta FYC y su retroalimentación. La formación está disponible en las lenguas de los socios e incorpora:

### PARTE 1 – EL CONTEXTO:

- El mundo del trabajo - estructura (alta cualificación, media cualificación, baja cualificación), composición del trabajo.
- El impacto de la automatización y la digitalización.
- Información sobre el mercado laboral: estado actual de los cambios en el mercado laboral a nivel de la UE, cambios a nivel nacional, tipos de puestos de trabajo que se verán afectados, nuevos puestos de trabajo que se crearán.
- Requisitos de competencias: Competencias duras, técnicas y blandas/transversales.

### PARTE 2 – USANDO LA HERRAMIENTA FYC

- Un programa de formación que proporciona a los técnicos una comprensión del propósito de la herramienta FYC, las competencias que busca identificar, cómo funciona, su base teórica subyacente, la administración, la puntuación, la interpretación y la retroalimentación. Esto se complementa con:
- Un paquete de recursos que pueden utilizar los técnicos, los orientadores, los mediadores, etc.
- Una serie de folletos de fácil uso para la administración, la práctica, la puntuación, la elaboración de perfiles y la interpretación.

Además, toda la documentación de la formación está disponible online para garantizar la coherencia de la formación en todo el patnerariado. También permitirá la sostenibilidad de la formación, ya que los socios tendrán la posibilidad de actualizar la información disponible para la Parte 1: El Contexto, a medida que el mercado laboral siga adaptándose y desarrollándose.

En septiembre de 2021 tuvo lugar una breve formación magistral para los socios con el fin de facilitar la posterior formación de los técnicos en su propio país. Utilizamos un enfoque de aprendizaje mixto y, por tanto, necesitamos formas innovadoras y creativas de apoyar a los técnicos en su desarrollo de conocimientos y competencias.

El desarrollo del programa de formación FYC está dirigido por Hafelekar con el apoyo de todos los socios. La investigación llevada a cabo en IO1 se ha aprovechado y desarrollado en ideas de contenido y materiales para la formación. Ciofs y MetNet han asesorado sobre la presentación del módulo de formación en lo que respecta a su entrega y tono.



### 3 La metodología FYC



Para muchas personas en búsqueda de empleo en vulnerabilidad que acceden a las oportunidades del mercado laboral y/o a los apoyos de formación/educación y orientación iniciales, puede ser difícil medir y documentar las competencias tal y como se han desarrollado a lo largo de su experiencia vital. Sobre todo porque los solicitantes de empleo desfavorecidos pueden carecer de un historial laboral en el que basarse. Las organizaciones que trabajan con este grupo objetivo a menudo tienen dificultades para identificar y medir las competencias que se han desarrollado de manera informal y no formal y, por lo tanto, no pueden construir una imagen clara de las habilidades y competencias de un individuo.

La asociación FYC trabajó en una metodología para hacer visibles estas competencias, ya que estas competencias son a menudo transferibles al lugar de trabajo, a la formación continua y a la educación y pueden influir en la forma en que los técnicos apoyan a los usuarios a través de un proceso de orientación integral.

El grupo objetivo son aquellas personas que tienen barreras identificables que les impiden acceder al mercado laboral, entre ellas:

- Personas con bajo nivel de estudios.
- Falta de experiencia laboral adecuada.
- Personas socialmente desfavorecidas.
- Padres solos.
- Minorías étnicas.
- Personas en tratamiento de adicciones.
- Personas que abandonan prematuramente la escolarización.



## ¿Qué es la herramienta FYC?

El paternariado FYC es consciente de que el acceso a un proceso estructurado de orientación integral conduce al progreso en la formación profesional y una educación adecuada, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, y que los individuos, a través del aprendizaje no formal e informal, han desarrollado competencias ocultas, capacidades latentes y bases de conocimiento variadas, que para muchos individuos, podrían proporcionar un trampolín hacia una carrera sostenible.

Como los individuos a menudo no son conscientes de las competencias y los conocimientos que han adquirido, son incapaces de reconocerlos como valiosos en términos de su propio desarrollo. En consecuencia, a menudo terminan en empleos mal pagados y con bajos ingresos, con pocas posibilidades de progresión o formación, o se encuentran en cursos de formación para los que no son aptos.

FYC proporciona al individuo una herramienta de medición objetiva para ayudarle a descubrir sus fortalezas y competencias ocultas:

- La herramienta pretende desarrollar la autoeficacia, la resistencia y la motivación de logro del individuo.
- A través de una entrevista de retroalimentación centrada en lo positivo, se muestra al individuo las competencias, destrezas y conocimientos aprendidos en la vida cotidiana.

El perfil con feedback que se presenta y explora con los usuarios al completar el cuestionario de la herramienta, vincula el aprendizaje cotidiano del individuo con entornos y tareas laborales específicas.

Un cuestionario interactivo animado con vídeos y audios de voz pregunta a los participantes con qué frecuencia realizan diversas actividades. La herramienta se centra en captar las competencias a través de las actividades cotidianas, que son relevantes para el mundo laboral. Una vez completado, se genera un informe resumen de los puntos fuertes ocultos. En el informe se muestran los tres puntos fuertes más importantes en cuatro competencias generales.





## Competencias FYC

### Los resultados más importantes para los usuarios:

Las "Competencias Clave de la OCDE" identificadas a través de la Brújula de Aprendizaje 2030 de la OCDE, definen las "competencias transformadoras", como los tipos de conocimientos, competencias, actitudes y valores que los estudiantes necesitan para transformar la sociedad y dar forma al futuro para una vida mejor. Éstas han sido identificadas como la creación de nuevos valores, la conciliación de tensiones y dilemas y la asunción de responsabilidades. (OCDE, 2019)

Basándose en este modelo de la OCDE y en las competencias clave identificadas a partir de nuestra investigación inicial en IO1, el paternariado identificó las siguientes competencias como esenciales para el trabajo futuro, clasificadas en los siguientes temas:

- Creación de nuevo valor
- Asumir la responsabilidad
- Conciliar tensiones y dilemas
- Comunicación

<p><b>CREANDO NUEVOS VALORES</b></p> <p>Flexibilidad      Adaptabilidad</p> <p>Creatividad    Curiosidad    Originalidad</p> <p>Influencia de ideas    Iniciativa</p> <p>Mente abierta      Pensamiento crítico</p> <p>Solventar problemas    Colaboración</p> <p>Agilidad</p>	<p><b>TOMAR RESPONSABILIDAD</b></p> <p>autoregulación    Manejo de emociones</p> <p>Autocontrol</p> <p>Compas moral      Integridad</p> <p>Tolerancia al estrés    Compasión</p> <p>Respeto por los otros    Generar confianza</p> <p>Pensamiento reflexivo</p>
<p><b>CONCILIANDO TENSIONES Y DILEMAS</b></p> <p>Compromiso y esfuerzo    Empatía</p> <p>Flexibilidad cognitiva    Tomar perspectiva</p> <p>Respeto      Creatividad</p> <p>Resolución de problemas    Resolución de conflictos</p> <p>Resiliencia      Responsabilidad</p> <p>Tolerancia a ideas contrarias</p>	<p><b>COMUNICACIONES</b></p> <p>Trabajo en equipo    Gestión del tiempo</p> <p>Discurso      Escucha activa</p> <p>Instruir      Servicio de orientación</p> <p>Perspectiva social      Coordinación</p> <p>Aprendizaje activo    Escritura</p> <p>Estrategias de aprendizaje</p>



## Evaluación psicométrica

Mediante la herramienta FYC ayudamos a los usuarios a descubrir competencias -a menudo ocultas- que se consideran transformadoras: orientadas al futuro e importantes para el bienestar y la sostenibilidad. Los usuarios reflexionan sobre su vida cotidiana, las actividades que realizan y la frecuencia con la que lo hacen. Utilizamos una escala de 5 puntos, desde "nunca" hasta "muy a menudo".

La herramienta no mide el nivel de cada competencia que la persona ha desarrollado, sino que indica a partir de las preguntas seleccionadas por los usuarios (sus preferencias), el uso de tres competencias en sus actividades cotidianas. Las puntuaciones no se comparan con ninguna otra persona, ya que se trata de una puntuación ideográfica, a diferencia de la puntuación nomotética. Por ejemplo, al seleccionar las preguntas e indicar la frecuencia con la que realiza estas actividades, los resultados de FYC muestran que utiliza una serie de competencias. De las posibles competencias dentro de la sección de Creación de Nuevo Valor, las competencias que se destacaron como más utilizadas son: adaptabilidad, iniciativa, flexibilidad. Por lo tanto, es probable que haya desarrollado competencias en estas áreas.

### **El informe FYC proporciona tres tipos de información:**

- **Datos brutos:** proporciona la lista de ítems a los que el usuario ha respondido, con la fecha en la que se ha completado, la respuesta que el usuario ha elegido, la puntuación asignada a esa respuesta y el tiempo empleado en responder.

**Estadísticas:** proporciona información en un gráfico con las tres primeras competencias en cada una de las macro-competencias y el porcentaje obtenido en cada una de ellas. Muestra detalle con la puntuación que el usuario ha obtenido en cada ítem de cada una de las competencias que componen las competencias principales.

**Top 3:** Muestra las tres competencias que más ha desarrollado el usuario para cada macro-competencia. También incluye una descripción de la competencia, así como las actividades, los tipos de puestos de trabajo y las tareas que suelen asociarse a ella.

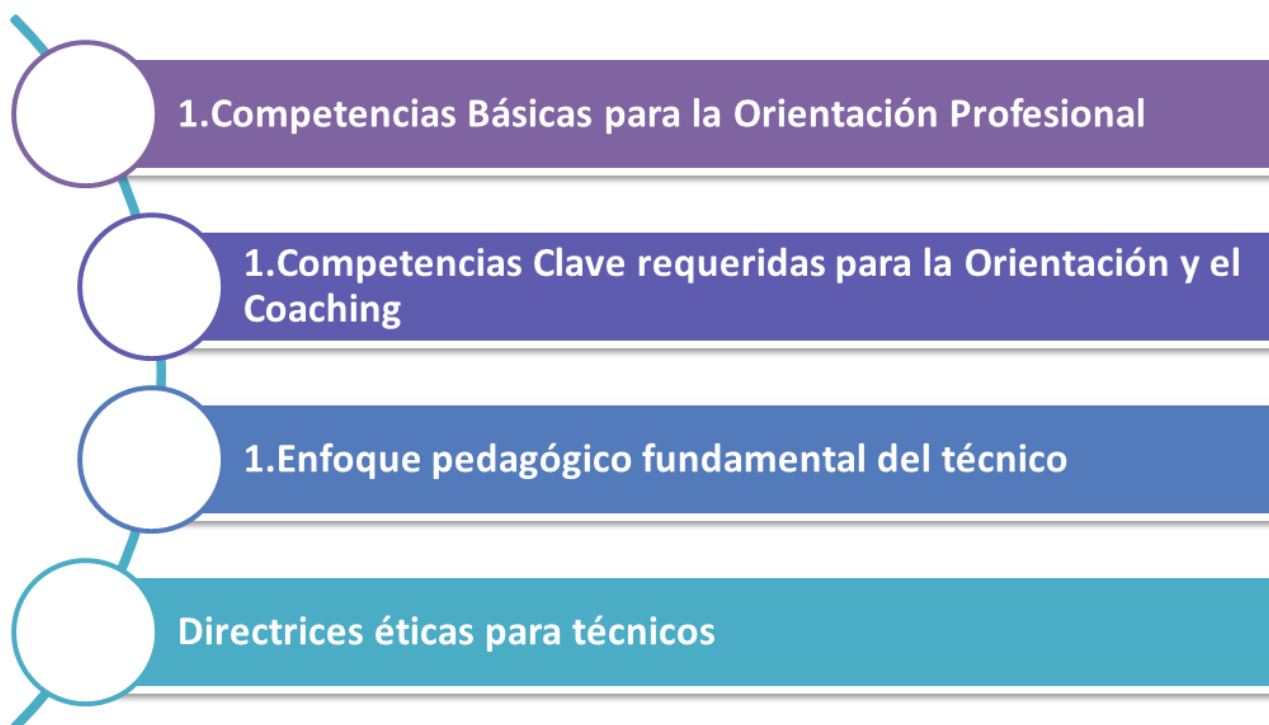
A partir de esta información, el técnico debe seleccionar la información más relevante para el usuario, utilizando también la información de fondo de las sesiones anteriores. Llegados a este punto, nos gustaría destacar una vez más lo importante que es para los usuarios que los profesionales les proporcionen su feedback de forma interactiva, dinámica, positiva y constructiva.

Este punto nos lleva al siguiente capítulo, en el que se describen las competencias básicas que deben aportar los técnicos.



## 4 Las competencias básicas del técnico

El prerequisite (o requisito previo) más importante para trabajar con la herramienta FYC como técnico es el interés en la herramienta desarrollada y el deseo de usar esta herramienta en la práctica diaria. Además, es importante para el paternariado que los técnicos se identifiquen con los valores descritos a continuación: Enfoque pedagógico fundamental del técnico y Directrices éticas para técnicos. Los técnicos pertenecientes a FYC también deben estar familiarizados con las siguientes Competencias básicas y competencias clave para la orientación profesional:





## Competencias básicas para la orientación profesional

- La capacidad para asumir la actitud pedagógica básica descrita a continuación.
- La capacidad para reflexionar sobre el propio trabajo: el técnico debe estar dispuesto y ser capaz de reflexionar sobre su propio trabajo y su propio enfoque.
- La capacidad para actuar como moderador.
- La capacidad para pensar de forma holística, de considerar las situaciones de las personas desde todos sus ángulos, y brindar orientación profesional orientada a objetivos.

## Competencias clave requeridas para la Orientación y el Coaching

La International Coach Federation (ICF) (Federación Internacional de Coach) define el coaching como:

“...como asociarse con usuarios en un proceso que estimula la reflexión y la creatividad, inspirándolos a maximizar su potencial personal y profesional” (ver <https://coachfederation.org/about>)

La descripción de las competencias básicas de un técnico se basa en una lista de competencias emitida por la ICF, modificada con respeto a los requisitos de los practicantes como entrenadores/formadores. Las competencias básicas se agrupan en cuatro grupos. Los grupos en sí mismos y las competencias individuales no se ponderan, es decir, no se clasifican de ninguna manera.

### Sentando las bases/Estableciendo los cimientos

A) Cumplimiento de las directrices éticas y de las normas/valores profesionales: la comprensión del coaching y de la orientación ética y los estándares y la capacidad de aplicarlos apropiadamente en cualquier situación.

B) Establecimiento de un acuerdo: esto incluye una comprensión clara de los roles, un nivel profesional de intimidad con el usuario y unos objetivos acordados claros. Al comienzo de una sesión de orientación, las oportunidades, los límites, así como el rol del entrenador/formador técnico, deben ser identificados claramente. Las metas claras deben ser acordadas mientras se mantiene un nivel apropiado de intimidad durante la sesión de asesoramiento.

### Co-Creación de la relación

C) La capacidad para establecer una relación de confianza con el usuario y crear una atmósfera grupal apropiada: es importante establecer un marco de referencia seguro y orientado a objetivos y garantizar una interacción respetuosa y de confianza.

D) Presencia de Coaching/Orientación: La capacidad para actuar conscientemente y permanecer atento durante todo el proceso: es importante observar, escuchar y sentir lo que el usuario está comunicando y sentir las propias resonancias y, si fuese necesario, integrarlas en el proceso de orientación.



### **Comunicarse de forma efectiva**

E) Escucha activa: La capacidad para concentrarse por completo en lo que el usuario está diciendo y también en aquello que no dice, para comprender el significado de lo que está diciendo en el contexto de los objetivos y deseos del usuario, y para dar apoyo a la capacidad expresiva del usuario.

F) Preguntas abiertas, orientadas a recursos y soluciones, y centradas en objetivos: La capacidad de plantear apropiadamente las preguntas en función de las circunstancias. Las preguntas abiertas sirven para facilitar la comprensión y fomentar el trabajo productivo con el usuario; las preguntas orientadas a recursos ayudan al usuario a descubrir competencias y capacidades, y las preguntas orientadas a la solución y centradas en objetivos permiten encontrar soluciones.

### **Facilitar el aprendizaje y el logro de objetivos**

G) Establecer conciencia: La capacidad de integrar varias fuentes de información, evaluándolas e interpretándolas de tal manera que ayude al usuario a tomar conciencia y así capacitarlo para alcanzar sus propias metas.

H) Planificación y establecimiento de objetivos: La capacidad para desarrollar un plan de acción efectivo con el usuario, designando responsabilidades y acordando plazos.

Puede encontrar una descripción más detallada de las competencias básicas aquí:

<http://www.coachfederation.org/icfcredentials/core-competencies/>

## **Enfoque pedagógico fundamental del técnico**

El enfoque pedagógico fundamental del técnico es crucial para una implementación exitosa de los objetivos del proyecto. Por lo tanto, nos gustaría introducir los siguientes principios:

### **Enfoque sistemático básico en la pedagogía del desarrollo**

FYC asume una creencia en las capacidades de desarrollo del usuario y aspira a reforzar las fortalezas personales del usuario. El desarrollo es posible en cualquier situación y los usuarios son capaces de asumir la responsabilidad de su propio desarrollo.

Los técnicos de orientación sistémica asumen la autonomía de la persona que busca ayuda y consejo y ven a esta persona como un ``experto en sí mismo``. La experiencia única del individuo se entiende como un procesamiento subjetivo de la propia historia personal, emocional y cognitiva de las relaciones. En el campo de la orientación y del asesoramiento, la práctica sistémica está orientada hacia las preocupaciones del usuario y prescinde de patologizar y fijar metas normativas.

[\(https://systemische-gesellschaft.de/systemischer-ansatz/was-ist-systemisch/\)](https://systemische-gesellschaft.de/systemischer-ansatz/was-ist-systemisch/)



### **Una actitud básica abierta y centrada en el usuario**

A lo largo de todo el proceso de orientación, los usuarios deciden el contenido del trabajo realizado en conjunto. Definen el tema de interés, junto con los objetivos y el ritmo de trabajo con el apoyo de su técnico de orientación.

### **Una actitud básica de aceptación y apreciación**

Los usuarios deben, ante todo, ser aceptados y valorados por lo que son- con sus propias historias y antecedentes personales, rasgos de carácter, características únicas, competencias, fortalezas y debilidades. Esto puede sonar inicialmente banal o simple, pero resulta ser un gran desafío en la práctica. Además de los aspectos de aceptación y apoyo, el valor también implica fomentar y desafiar la independencia y la asunción de responsabilidad.

### **Una actitud básica orientada a los recursos y las soluciones**

Uno de los objetivos del proyecto FYC es ayudar a las personas a descubrir (o redescubrir) sus capacidades y competencias y ampliarlas. FYC comienza con estas competencias personales y rasgos de personalidad y aporta recursos sociales, materiales y de infraestructura. La asunción básica es que todos los comportamientos tiene sentido y son ventajosos para la persona que los exhibe.

## **Directrices éticas para técnicos**

### **Antecedentes:**

El uso de las herramientas FYC debe estar respaldado por consideraciones y directrices éticas para salvaguardar a quienes estén involucrados en su uso. Las directrices éticas descritas a continuación se derivan tanto del Código de Ética Profesional de la Sociedad de Psicología de Irlanda (2010) como del Código de Ética del Instituto de Consejeros de Orientación (2012). Como paternariado europeo, estas directrices deben utilizarse junto con los códigos éticos nacionales y las prácticas de conducta profesional de cada país.

El Código de Ética de la PSI (2010) y el Código de Ética del Instituto de Consejeros de Orientación (2012) clasifican la conducta ética en cuatro dominios diferentes que pueden ayudar a informar y guiar la práctica de los técnicos de FYC:

- Respeto por los derechos y la dignidad de la persona.
- Competencia.
- Responsabilidad.
- Integridad.



## Respeto por los derechos y la dignidad de la persona:

### a) Respeto general:

- Los técnicos deben ser conscientes y respetar los valores morales y culturales de sus usuarios y no permitir que su servicio se vea disminuido debido a factores como el género, la orientación sexual, discapacidades, religión, raza, etnia, edad, nacionalidad de origen, partidos políticos o clase social.
- Los técnicos siempre deben usar un lenguaje respetuoso en la comunicación tanto escrita como verbal y actuar siempre para proteger la dignidad y el bienestar de los usuarios durante todo el proceso de orientación profesional.

### b) Privacidad y confidencialidad:

- Los técnicos deben, dentro de sus competencias, asegurarse de que las sesiones que se realicen en un entorno privado y que solamente se recopile la información esencial y relevante necesaria para el propósito de la orientación.
- Los técnicos deben evitar la intrusión injustificada de los límites psicológicos de los usuarios. Deben asegurar que la información del usuario se comparte solo con el consentimiento informado del usuario y que los archivos y documentos del usuario se almacenan de manera confidencial por un período de tiempo apropiado (determinado por la ley y los requisitos profesionales nacionales) y luego se destruyen.

### c) Consentimiento informado y libertad de consentimiento:

- Los usuarios deben recibir suficiente información precisa y detallada para describir la actividad en la que están participando, antes de aceptar participar.
- Los usuarios también deben ser informados de su derecho a retirarse de la participación, incluso después del inicio del proceso.
- El consentimiento debe proporcionarse antes de cualquier vídeo, audio o grabación escrita del usuario y el usuario debe dar permiso para que cualquier tercero esté presente en la actividad dada.
- La información del usuario solamente debe ser publicada o compartida con otros con el consentimiento informado del usuario.

### d) Autodeterminación:

- Los técnicos de FYC deben tener como objetivo lograr la participación activa del usuario como sea posible en decisiones que les afectan.
- Los técnicos de FYC deben respetar los derechos de los usuarios para proteger su propia dignidad y retirar su participación en cualquier momento. Los técnicos también deben ser conscientes y sensibles a los indicadores no verbales del deseo del usuario para retirar su participación.



## Competencia:

- a) Conciencia ética:
  - Los técnicos deben aceptar su responsabilidad profesional para ser consciente de las directrices éticas, a fin de garantizar que su práctica sea segura y beneficiosa para todas las partes involucradas.
  - Los técnicos deben evitar involucrarse en actividades profesionales que puedan entrar en conflicto con las mejores prácticas éticas profesionales.
- b) Límites de la competencia:
  - Los técnicos deben ser conscientes de cómo sus propias actitudes y creencias pueden afectar a un usuario y actuar para prevenir un efecto negativo en los usuarios.
  - Los técnicos deben ser conscientes de sus propios límites y no exceder las limitaciones de su educación/capacitación o experiencia cuando se involucran profesionalmente con un usuario.
  - Los técnicos deben actuar para derivar a un usuario a un servicio o profesional más apropiado si consideran que este servicio sería más beneficioso para el usuario.
- c) Límites de los procedimientos:
  - Los técnicos deben ser conscientes tanto de las fortalezas como de las limitaciones de las herramientas que usan con los usuarios y comunicarlas a los usuarios y a terceros relevantes.
- d) Desarrollo Profesional Continuo:
  - Los técnicos tienen la responsabilidad de mantener continuamente su competencia profesional a través de la educación y capacitación individual.
  - Los técnicos deben mantenerse actualizados con los métodos, técnicas y avances de investigación recientes, y asegurarse de que las herramientas que utilizan o las que capacitan a otros usuarios cumplan con los desarrollos teóricos de las investigaciones más recientes en el campo.

## Responsabilidad

- a) Responsabilidad general:
  - Los técnicos tienen la responsabilidad de actuar de manera profesional y respetable, acorde con el comportamiento profesional de su campo, y de promover las mejores prácticas de este campo donde sea posible.
  - Los técnicos también tienen la responsabilidad de reportar o dar a conocer políticas, procedimientos o reglamentos que ignoren o se opongan a su código de ética profesional.
- b) Promoción de estándares altos:
  - Los técnicos tienen la responsabilidad de mantener unos estándares altos en su práctica profesional y de actuar de una manera que no mine los principios o la reputación de su campo profesional.
- c) Prevención del daño:

Los técnicos tienen la responsabilidad de prevenir o evitar actividades que puedan causar algún perjuicio al usuario.





Los técnicos deben asegurarse de que la información del usuario se almacene de manera confidencial y no se pueda utilizar para infligir daño o pérdida de dignidad/integridad.

### **Integridad:**

- a) Honestidad y precisión/exactitud/fiabilidad:
  - Los técnicos deben describir honestamente y con exactitud su propia educación, capacitación y experiencia, y actuar para evitar distorsiones o exageraciones de su propia competencia, capacidad de las herramientas que se utilizan u otros factores relevantes.
  - Los técnicos deben tener cuidado de diferenciar sus propios puntos de vista y opiniones de los resultados de la investigación al comunicarse con los usuarios u otros profesionales.
- b) Franqueza y transparencia:
  - Los técnicos deben proporcionar a los usuarios una comprensión clara de cualquier resultado u observación de su sesión en un lenguaje que entiendan claramente.
- c) Acciones de los compañeros:
  - Los técnicos deben ofrecer apoyo o supervisión adecuada a los compañeros que lo soliciten.

Para obtener más información sobre las mejores prácticas éticas consulte:

<https://www.psychologicalsociety.ie/footer/PSI-Code-of-Professional-Ethics-3>

<http://www.igc.ie/about-us/our-constitution/code-of-ethics>



## 5 El módulo de formación FYC de un vistazo

El módulo de formación FYC se divide en 7 unidades de aprendizaje y está acompañado por un marco organizativo que sigue las directrices ECVET y EQF y, por lo tanto, es relevante para una futura certificación de la formación.

- En total, la formación FYC consta de 7 unidades de aprendizaje, comenzando por las **Unidades 1 y 2**, que están diseñadas como unidades de aprendizaje autodirigidas (4 horas).
- Las **unidades 3, 4 y 5** están previstas como formación presencial o webinars si la situación lo requiere (1,5 días completos de formación o 3 webinars: 9 horas en total).
- La **unidad 6** está dedicada a la transferencia a la práctica y el aseguramiento de la calidad (5 horas en total).
- La **unidad 7** se superpone con el marco formal que es importante para la certificación: la evaluación final y la ronda de retroalimentación con expertos (2 horas en total).

### Las unidades de aprendizaje de FYC: descripción general

#### Unidad 1: Futuro Mundo Laboral

- Mundo laboral: estructura (competencia alta, media y baja), composición del trabajo.
- El impacto de la automatización y la digitalización.
- Inteligencia del mercado laboral: estado actual de los cambios en el mercado laboral a nivel de la UE, cambios a nivel nacional, tipos de trabajos que se verán afectados, nuevos trabajos que se crearán.

#### Unidad 2: Competencias futuras

- Requisitos de las competencias: competencias duras, competencias técnicas, competencias blandas/transversales.
- Herramientas y métodos efectivos utilizados para captar el aprendizaje formal y no formal.

#### Unidad 3: Proceso completo de orientación

- Cómo integrar nuestra herramienta en un proceso de orientación profesional.
- Diferentes aplicaciones y formas de uso de la herramienta.
- Marco organizativo, recursos necesarios.

#### Unidad 4: Tutorial “Cómo usar la herramienta”

- Tutorial para técnicos/as y usuarios/as.
- Grabación/vídeo, preguntas frecuentes.

#### Unidad 5: Proporcionando la sesión de orientación y analizando el informe

- Modelo de flujo de trabajo para una sesión de orientación.
- Informe de muestra y directrices para analizar el informe de la herramienta.



## Unidad 6: Transferencia a la práctica y garantía de calidad

- Información para transferir a la práctica diaria.
- Casos de usuario/a y buenas prácticas, plantillas para estudios de casos.
- Control de calidad, proceso de mejora continuo, nuevos desarrollos.

## Unidad 7: Evaluación final y feedback

- Transcripción personal.
- Reflexión.
- Charla de expertos.
- Certificación.

## El marco adjunto para el proceso de certificación

### Fase 1: Preparación para la formación FYC

- **Motivación y precalificación de los/as alumnos/as:** los/as técnicos/as interesados/as en la formación deben estar muy motivados/as y familiarizados/as con los requisitos definidos en el plan de estudios. Los requisitos se aclaran en una entrevista inicial.
- **Convenio de aprendizaje:** Los/as técnicos/as completan el convenio de aprendizaje que firmará la institución que ofrece el curso de formación. Esto sirve para registrar la motivación, el conocimiento previo y el marco general de la formación.

### Fase 2: Participación en la formación y transferencia a la práctica

- **Aprendizaje autodirigido para la Unidad 1 y 2:** Las dos primeras unidades están diseñadas como unidades de autoaprendizaje (4 horas). Los/as técnicos/as reciben toda la documentación necesaria por adelantado para poder prepararse bien estas dos unidades.
- **Formaciones presenciales o webinars para la unidad 3, 4 y 5:** las otras tres unidades se realizan como sesiones presenciales o, si la situación no lo permite, como webinars (9 horas en total: 1.5 días de formación o 3 webinars). El contenido del aprendizaje también está disponible por adelantado y, en cualquier caso, está disponible electrónicamente.

### Fase 3: Documentación de resultado y evaluación final

- **Transferencia a la práctica:** Esta fase trata de aplicar lo que se ha aprendido en la práctica al trabajar con usuarios/as por medio de la herramienta y el enfoque FYC para obtener feedback en directo, que deben documentarse. Se debe preparar al menos un estudio de caso por técnico/a, que también se utilizará para la evaluación final (5 horas en total).
- **Garantía de calidad:** La garantía de calidad es un instrumento para garantizar la calidad de la formación, mejorar continuamente los resultados para el grupo objetivo y adaptar las herramientas de FYC a las respectivas condiciones en las diferentes organizaciones.
- **Evaluación final mediante transcripción personal y charla de expertos:** Después de completar la formación con éxito, se debe completar una transcripción personal para reflejar los resultados de aprendizaje personales. Esto, junto con el estudio de caso documentado, se discutirá durante una entrevista con un experto para convertirse en un/a técnico/a certificado/a.

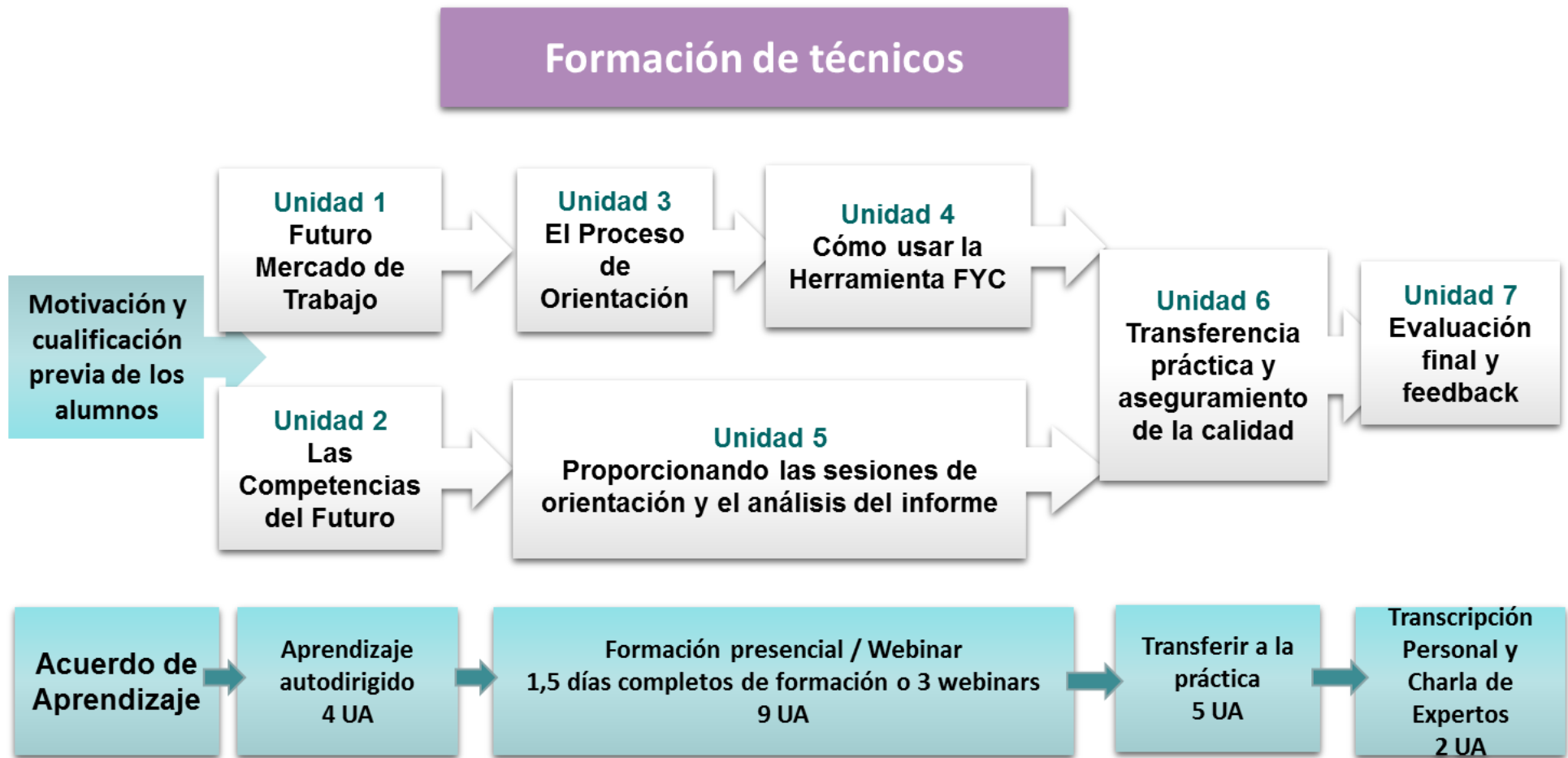


Figura 1: Los módulos de formación de FYC



## 6 Descripción de los resultados de aprendizaje

Unidad de aprendizaje 1 Futuro Mercado de Trabajo	
Breve descripción	Se analizarán los principales motores del "Futuro Mercado de Trabajo", teniendo en cuenta las nuevas oportunidades, los factores de riesgo y el valor añadido generado. Se presentarán las ventajas y desventajas de los escenarios que se abren con un claro enfoque en los más alejados del mercado laboral en general y especialmente en los desempleados de larga duración y los que están en riesgo de exclusión social y marginación con menos oportunidades
Código numérico	LU 1
Tipo	Obligatoria
Dimensión	2 horas
Competencias de acción	A través de esta sesión introductoria, los técnicos podrán darse cuenta de los cambios del mercado laboral, cada vez más globalizado y digitalizado. En particular, se explorará el tema de las "hard skills" pero sobre todo de las "soft skills", necesarias para afrontar estos cambios. Los temas mencionados, incluida la emergencia de la COVID-19, se abordarán partiendo de una mirada global para luego limitar las reflexiones al contexto europeo, hasta llevar a cabo las específicas nacionales.
Productos de aprendizaje	<p><b>Competencias Técnicas</b></p> <p>El participante:</p> <p>Sabe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sobre las perspectivas y necesidades del futuro mercado laboral en términos de automatización, digitalización y futuras oportunidades de trabajo y soft skills.</li> <li>- El potencial futuro mercado de trabajo en la UE y a nivel nacional (de los países socios) para definir en qué se diferenciará del mercado laboral actual en términos de automatización, digitalización y futuras oportunidades laborales.</li> <li>- Los tipos de capacidades necesarias en el futuro mercado laboral, desarrolladas de manera formal, informal y no-formal a través de la experiencia laboral, la participación comunitaria y cívica, las experiencias vividas, la educación y la formación</li> </ul> <p>Puede</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perfeccionar los cursos de formación y orientación sobre las necesidades y peticiones del futuro mercado laboral</li> <li>- Desarrollar enfoques nuevos e innovadores para hacer aflorar las "soft skills" y mapas cognitivos adecuados al futuro mercado laboral pero no sólo a éste.</li> </ul> <p><b>Competencias Personales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidad en términos de mapas cognitivos y nuevos paradigmas</li> <li>- Flexibilidad en términos de capacidad de reorganización del propio trabajo</li> <li>- Tener una mentalidad abierta</li> <li>- Estar abierto al cambio</li> </ul>
Recomendaciones para el aprendizaje/enseñanza	Resumen de los resultados desarrollados en el informe Future-proof Your Career "Career guidance for a modern labour market" y la presentación del PowerPoint de la LU1, incluyendo vídeos, enlaces y otros materiales para esta parte de autoaprendizaje



<p>Literatura/ recursos adicionales</p>	<p>La investigación completa está disponible en el informe Future-proof Your Career “Career guidance for a modern labour market” Otros enlaces:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <a href="https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_783221/lang--en/index.htm">https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_783221/lang--en/index.htm</a></li><li>▪ <a href="https://www.cedefop.europa.eu/files/5559_en.pdf">https://www.cedefop.europa.eu/files/5559_en.pdf</a></li><li>▪ <a href="https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ef00d169-en/index.html?itemId=/content/component/ef00d169-en">https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ef00d169-en/index.html?itemId=/content/component/ef00d169-en</a></li><li>▪ <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf</a></li><li>▪ <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/briefingnote/wcms_795479.pdf</a></li></ul>
---	---



<h2>Unidad de aprendizaje 2 Las Competencias del Futuro</h2>	
Breve descripción	<p>Esta unidad de aprendizaje está dividida en dos partes:</p> <p>La primera parte presenta las competencias interpersonales y técnicas necesarias en el futuro mercado laboral. Proporciona una definición de estas competencias y presenta cómo pueden evaluarse.</p> <p>La segunda parte identifica herramientas y métodos efectivos para captar el aprendizaje formal y no formal en los solicitantes de empleo.</p> <p>Esta unidad de aprendizaje utiliza una variedad de métodos de aprendizaje para atender a los diferentes estilos de aprendizaje. Los ejercicios de aprendizaje al final de esta unidad están vinculados a las taxonomías de Bloom (1-6; conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, evaluación y creación)</p>
Código numérico	LU 2
Tipo	Obligatoria
Dimensión	2 horas
Competencias de acción	<p>Esta unidad de aprendizaje autodirigido se ha desarrollado para técnicos que ayudan a individuos en situación de vulnerabilidad para que sean más conscientes de las competencias técnicas (hard) e interpersonales (soft) que se requieren en un mundo que cambia rápidamente para permitir un futuro laboral sostenible.</p> <p>Está dirigido a concienciar sobre los futuros requisitos del mercado laboral, la necesidad de aumentar las competencias digitales y la importancia de las competencias interpersonales.</p> <p>Los técnicos adquieren la capacidad de evaluar los niveles de las competencias digitales e interpersonales en demandantes de empleo para orientarles en su desarrollo profesional.</p>
Productos de aprendizaje	<p><b>Competencias técnicas</b></p> <p>El participante:</p> <p>Sabe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Como definir las competencias digitales y las competencias interpersonales</li> <li>- Como definir la formación formal y no formal</li> <li>- Qué competencias digitales se requieren en el futuro mercado laboral</li> <li>- Qué competencias interpersonales son más relevantes para el futuro mercado laboral.</li> </ul> <p>Puede</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medir y evaluar sus propias competencias digitales</li> <li>- Medir y evaluar las competencias digitales de una persona demandante de empleo</li> <li>- Identificar la importancia de las competencias interpersonales</li> <li>- Guiar a otros en el desarrollo de sus competencias digitales</li> <li>- Usar diferentes tecnologías de comunicación para orientar a demandantes de empleo</li> </ul> <p><b>Competencias personales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciativa</li> <li>- Resolución de problemas</li> <li>- Pensamiento crítico</li> <li>- Gestión del tiempo</li> <li>- Innovación y Creatividad</li> </ul>

<p>Recomendaciones para el aprendizaje/enseñanza</p>	<p>Resumen de los resultados desarrollados en el informe Future-proof Your Career “Career guidance for a modern labour market” y la presentación del PowerPoint de la LU2, incluyendo vídeos, enlaces y otros materiales para esta parte de autoaprendizaje</p>
<p>Literatura/ recursos adicionales</p>	<p>La investigación completa está disponible en el informe Future-proof Your Career “Career guidance for a modern labour market” Otros enlaces:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <a href="https://ec.europa.eu/jrc/en/digcompedu">https://ec.europa.eu/jrc/en/digcompedu</a></li> <li>▪ <a href="https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compas_2030_Concept_Note_Series.pdf">https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/OECD_Learning_Compas_2030_Concept_Note_Series.pdf</a></li> <li>▪ <a href="https://www.metropolisnet.eu/wp-content/uploads/2020/05/FYC_IO1_final_report-1.pdf">https://www.metropolisnet.eu/wp-content/uploads/2020/05/FYC_IO1_final_report-1.pdf</a></li> <li>▪ <a href="https://www.profilpass-international.eu/files/pp_english.pdf">https://www.profilpass-international.eu/files/pp_english.pdf</a> xxx</li> </ul>



Unidad de aprendizaje 3 El Proceso de Orientación	
Breve descripción	Esta unidad de aprendizaje utilizará un modelo de orientación laboral para un mercado de trabajo inclusivo desarrollado por la Dra. Nuala Whelan en colaboración con la Universidad de Maynooth.
Código numérico	LU 3
Tipo	Obligatoria
Dimensión	2 horas
Competencias de acción	<p>Esta unidad de aprendizaje pretende informar a los técnicos de orientación sobre la herramienta FYC, sus antecedentes y su desarrollo y su uso dentro del proceso de orientación completo.</p> <p>Los técnicos aprenderán cuándo, a lo largo de este modelo (o modelos similares de orientación) deben utilizar la herramienta FYC.</p>
Productos de aprendizaje	<p><b>Competencias técnicas</b></p> <p>El participante:</p> <p>Sabe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sobre el desarrollo de la herramienta FYC y los grupos a los que va dirigida.</li> <li>- Sobre el trasfondo teórico y los conceptos clave que sustentan la herramienta FYC.</li> <li>- Sobre la evaluación y cómo podrían ayudar a superar algunos de los problemas o preocupaciones a los que se enfrentan sus organizaciones y usuarios en un mundo laboral que cambia rápidamente</li> <li>- Cómo y cuándo usar la herramienta en la propia práctica</li> <li>- Cómo encaja en el mundo de los servicios públicos de empleo</li> </ul> <p>Puede</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Usar la herramienta para ayudar a los participantes a reconocer sus propias competencias y que el mundo está buscando</li> <li>- Usar la herramienta en un proceso de guía que ya ha sido preestablecido.</li> <li>- Ayudar a los usuarios a conectar las competencias que utilizan en su día a día con el mercado laboral.</li> <li>- Ayudar a usuarios quitándoles el miedo al “nuevo mercado de trabajo”.</li> </ul> <p><b>Competencias personales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disposición para aprender nuevos métodos</li> <li>- Sentido de la responsabilidad</li> <li>- Empatía</li> <li>- Actitud optimista y disfrutar empoderando a los usuarios</li> </ul>
Recomendaciones para el aprendizaje/enseñanza	La presentación de PowerPoint para la LU3 incluyendo vídeos, links y otro material proporcionado en la formación presencial
	La investigación completa está disponible en el informe Future-proof Your Career “Career guidance for a modern labour market”



<p>Literatura/ recursos adicionales</p>	<p>Otros enlaces:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <a href="https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/transformative-competencies/Transformative%20Competencies%20for%202030%20concept%20note.pdf">https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/transformative-competencies/Transformative Competencies for 2030 concept note.pdf</a></li><li>▪ Berger, T. and Frey, B. (2015), Future Shocks and Shifts: Challenges for the Global Workforce and Skills Development, OECD, <a href="http://www.oecd.org/education/2030-project/about/documents/Future-Shocks-and-Shifts-Challenges-for-the-Global-Workforceand-Skills-Development.pdf">http://www.oecd.org/education/2030-project/about/documents/Future-Shocks-and-Shifts-Challenges-for-the-Global-Workforceand-Skills-Development.pdf</a></li><li>▪ Laukonen, R., H. Biddel and R. Gallagher (2018), Preparing humanity for change and artificial intelligence: Learning to learn as a safeguard against volatility, uncertainty, complexity and ambiguity, OECD, <a href="http://www.oecd.org/education/2030/Preparing-humanityfor-change-and-artificial-intelligence.pdf">http://www.oecd.org/education/2030/Preparing-humanityfor-change-and-artificial-intelligence.pdf</a></li><li>▪ <a href="#">Model of Enabling Employment Guidance   INOU</a></li></ul>
---	--

Unidad de aprendizaje 4		Cómo usar la herramienta FYC	
Breve descripción	La herramienta FYC Tool es un cuestionario interactivo animado con audios preguntando a los participantes la frecuencia en la que hacen diversas actividades del día a día. Está enfocada en capturar las competencias a través de actividades del día a día, que son relevantes para el futuro mercado de trabajo. Tras completar el cuestionario online, se genera un informe resumen de las fortalezas ocultas en las actividades diarias. En el informe se muestran las tres fortalezas en cuatro competencias.		
Código numérico	LU 4		
Tipo	Obligatoria		
Dimensión	3 horas		
Competencias de acción	Completando esta unidad, los técnicos serán capaces de entender el desarrollo de la herramienta online FYC y las bases sobre cómo esta herramienta está relacionada con el proceso de orientación. Los participantes aprenderán cómo usar la herramienta tanto desde el punto de vista de un usuario como el de un técnico		
Productos de aprendizaje	<p><b>Competencias técnicas</b></p> <p>El participante:</p> <p>Sabe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Como usar la herramienta online como usuario</li> <li>- Como usar la herramienta online como técnico</li> <li>- La estructura de las preguntas del test FYC</li> <li>- Que las preguntas se organizan en 8 categorías</li> <li>- Que las preguntas puntúan las 4 macrocompetencias principales de la herramienta.</li> <li>- Cómo identificar y analizar el top 3 competencias dentro de cada macrocompetencia.</li> </ul> <p>Puede</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrar en la plataforma como usuario</li> <li>- Entrar en la plataforma como técnico</li> <li>- Crear una cuenta a los usuarios</li> <li>- Asignar un test a un usuario</li> <li>- Abrir y acceder al informe de resultados de cada usuario</li> <li>- Interpretar los resultados del test de cada usuario</li> </ul> <p><b>Competencias personales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Afinidad técnica para manejar nuevas herramientas</li> <li>- Interés por ofrecer a los usuarios una breve inscripción</li> <li>- Capacidad para analizar los informes</li> </ul>		
Recomendaciones para el aprendizaje/enseñanza	La herramienta FYC: <a href="https://dev.futurecareer.eu/">https://dev.futurecareer.eu/</a> Presentación PowerPoint del LU4 incluyendo videos, compartir pantalla, enlaces y otros materiales proporcionados en la formación presencial.		
Literatura/ recursos adicionales	<a href="http://www.futurecareer.eu/">http://www.futurecareer.eu/</a>		

<b>Unidad de aprendizaje 5</b> <b>Proporcionando las sesiones de orientación y el análisis del informe</b>	
Breve descripción	Aquí los profesionales aprenden a preparar y dirigir las sesiones de orientación para acompañar a los usuarios de la mejor manera posible en su camino profesional posterior. Además, se explica detalladamente cómo se elaboran los informes y cómo deben analizarse para poder dar una retroalimentación valiosa.
Código numérico	LU 5
Tipo	Obligatoria
Dimensión	4 horas
Competencias de acción	Completando esta unidad de aprendizaje 5 los técnicos serán capaces de desarrollar sesiones de orientación útiles y motivadoras para sus usuarios y adquieran una comprensión más profunda de los objetivos del método y la herramienta FYC. El proceso central de la LU5 explica los tres pasos principales: diagnóstico, evaluación y retroalimentación, que permitirán a los técnicos proporcionar a sus usuarios aportaciones dinámicas, positivas y constructivas para planificar sus pasos posteriores.
Productos de aprendizaje	<p><b>Competencias técnicas</b></p> <p>El participante:</p> <p>Sabe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qué información de la situación previa de los usuarios necesita recoger para la sesión de orientación</li> <li>- Como preparar una sesión de orientación y el uso del informe proporcionado por la herramienta</li> <li>- Como informar a los usuarios de los resultados obtenidos en el informe</li> <li>- Como enlazar los resultados con oportunidades de formación o laborales.</li> </ul> <p>Puede</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptar la sesión de orientación a los usuarios</li> <li>- Interpretar los resultados</li> <li>- Proporcionar retroalimentación interactiva, dinámica, positiva y constructiva</li> <li>- Enlazar los resultados con oportunidades de formación y empleo.</li> </ul> <p><b>Competencias personales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empatía</li> <li>- Adaptación</li> <li>- Resolución de problemas</li> <li>- Comunicación</li> </ul>
Recomendaciones para el aprendizaje/enseñanza	Presentación de PowerPoint incluyendo vídeos, links y otros materiales proporcionados en una formación presencial.
Literatura/ recursos adicionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ The secret to giving great feedback (Renninger, 2020) <a href="https://www.youtube.com/watch?v=wtI5UrrgU8cxxx">https://www.youtube.com/watch?v=wtI5UrrgU8cxxx</a></li> </ul>

<h2>Unidad de aprendizaje 6</h2> <h3>Transferencia práctica y aseguramiento de la calidad</h3>	
Breve descripción	La unidad de aprendizaje 6 será un apoyo para los técnicos en el uso de la herramienta, lo que, junto con las buenas prácticas, les permitirá su aplicación en la práctica de la orientación profesional.
Código numérico	LU 6
Tipo	Obligatoria
Dimensión	5 horas
Competencias de acción	<p>Completando esta unidad de aprendizaje, los técnicos ganan en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento y habilidad para usar la herramienta FYC de acuerdo con las buenas prácticas.</li> <li>- Conocimiento y habilidad para usar la herramienta en un ámbito más amplio de prácticas de orientación profesional asegurando la calidad.</li> </ul>
Productos de aprendizaje	<p><b>Competencias técnicas</b></p> <p>El participante:</p> <p>Sabe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuándo es apropiado el uso de la herramienta, p.ej: en qué contexto y con qué usuarios así como la importancia de identificar los soportes que se requieren.</li> <li>- Cómo transferir la información de los informes de FYC en un proceso de orientación profesional general, en el contexto del mercado de trabajo actual.</li> <li>- Tanto las fortalezas como las debilidades de la herramienta FYC en el proceso de orientación profesional.</li> <li>- Los estándares y objetivos con los que medir su desempeño en el uso de la herramienta en términos de calidad.</li> <li>- Los recursos disponibles en los que apoyarse para el uso de la herramienta de manera efectiva.</li> <li>- Los requerimientos de desarrollo de un estudio de caso para la certificación en el uso de la herramienta.</li> <li>- La importancia de la mejora continua en el uso de la herramienta.</li> <li>- Dónde encontrar mayores detalles sobre el contenido señalado.</li> </ul> <p>Puede:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relacionar los contenidos aprendidos en módulos anteriores con este módulo y usarlos para apoyarse en ellos.</li> <li>- Identificar la conexión entre el informe de usuarios de FYC con un proceso de orientación profesional más amplio.</li> <li>- Usar la herramienta FYC para apoyar a los usuarios en la aplicación en el mundo real de sus resultados en relación con su proceso de búsqueda de empleo.</li> <li>- Evaluar la eficiencia de la herramienta en el apoyo a usuarios en el su proceso de búsqueda de empleo.</li> <li>- Evaluar su propio desempeño en el uso de la herramienta y saber dónde buscar ayuda y feedback para evitar errores de administración y de interpretación.</li> </ul>



	<p><b>Competencias personales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mayor conocimiento de las buenas prácticas en el uso de la herramienta y cómo aplicarla de manera efectiva.</li> <li>- Una comprensión clara de las circunstancias más apropiadas para la aplicación de la herramienta.</li> <li>- Mayor conciencia de los apoyos disponibles para desarrollar la competencia en el uso de la herramienta.</li> </ul>
Recomendaciones para el aprendizaje/enseñanza	Presentaciones de PowerPoint para la LU6, incluyendo videos, links y otros materiales facilitados en la enseñanza presencial.
Literatura/ recursos adicionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fitzgerald, D. &amp; Farrell (2014) <i>Best Practise, Ethical and Legal Considerations in Psychometric Testing for Guidance Counsellors</i>, National Centre for Guidance in Education.</li> <li>▪ Hooley, T. (2019) <i>International approaches to quality in career guidance</i>. Oslo: Skills Norway.</li> <li>▪ Hooley, T. &amp; Rice, S. (2018) <i>Ensuring quality in career guidance: a critical review</i>. British Journal of Guidance &amp; Counselling.</li> <li>▪ Indecon International Research Economists (2019), <i>Indecon Review of Career Guidance</i>.</li> <li>▪ OECD (2021), <i>Career Guidance for Adults in a Changing World of Work</i>, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris.</li> <li>▪ OECD (2004), <i>Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap</i>, OECD Publishing, Paris.</li> <li>▪ Plant, P. (2001), <i>Quality in Careers Guidance</i>, OECD Publishing, Paris.</li> <li>▪ <a href="http://www.career-dev-guidelines.org/">http://www.career-dev-guidelines.org/</a></li> </ul>

Unidad de aprendizaje 7		Evaluación final y feedback	
Breve descripción	Aquí es donde se fijan las condiciones para la formación del técnico: la motivación y pre-cualificaciones se fijan en el acuerdo de aprendizaje, a continuación le sigue la fase de autoaprendizaje (Unidades 1 - 2) que lleva a la formación presencial (Unidades 3 - 5). La unidad 6 se refiere a la transferencia en la práctica y la fase de implementación del aseguramiento de la calidad. Por último, en la unidad 7 se prepara una transcripción personal que es importante para la charla con experto final y un pre-requisito para la certificación. Gracias a este proceso los técnicos se capacitan para implementar la herramienta FY en sus organizaciones.		
Código numérico	LU 7		
Tipo	Obligatorio		
Dimensión	2 horas		

<p>Competencias de acción</p>	<p>El objetivo de la formación es asegurar que los técnicos están bien preparados para la implementación práctica. Con la realización de las unidades 1-6 los técnicos documentan su experiencia a través de la transcripción personal sobre la que se reflexiona en la charla de experto.</p> <p>El proceso global ayuda a los técnicos a poner eficazmente en práctica lo que han aprendido.</p>
<p>Resultados de aprendizaje</p>	<p><b>Competencias técnicas</b></p> <p>El participante:</p> <p>Sabe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cómo se estructura de manera general la formación.</li> <li>- Cómo prepararse para la evaluación final y la ronda de feedback por expertos.</li> <li>- Cómo implementar la herramienta FYC en su propia organización.</li> </ul> <p>Puede</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Su propia motivación y conocimientos previos</li> <li>- Organizar el auto-aprendizaje.</li> <li>- Proceder de manera autónoma a la transferencia en la práctica y cumplir con las reglas para el aseguramiento de la calidad.</li> <li>- Reflexionar sobre su propio proceso de aprendizaje.</li> <li>- Trabajar con la herramienta FYC de modo profesional guiando adecuadamente a los usuarios para el logro de sus objetivos individuales.</li> </ul> <p><b>Competencias personales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación con las competencias definidas en la descripción de los módulos de formación: 1) competencias básicas para la orientación profesional, 2) enfoque pedagógico fundamental para el técnico, 3) guías éticas para el técnico.</li> </ul>
<p>Recomendaciones para el aprendizaje/enseñanza</p>	<p>Tener una perspectiva general de todos los productos desarrollados de la unidad 1 a la 6 incluyendo: Videos, PowerPoints, test, pantallazos y otros materiales facilitados en cada unidad.</p> <p>Familiarizarse con el marco general, desde los requerimientos de los acuerdos de aprendizaje a la transcripción personal, incluyendo los estudios de caso y la preparación de la charla con expertos para una aplicación con éxito en la organización.</p>
<p>Literatura/recursos adicionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anexos del modulo 7: A1 – Acuerdo de aprendizaje A2 – Transcripción personal A3 – Plantilla para estudios de caso A4 – Certificado de formación FYC</li> <li>▪ Módulo de formación y paquete para el técnico de FYC con todos los materiales de la Unidad de aprendizaje 1 a la 7</li> </ul>



## 7 Aseguramiento de la calidad en la implementación de la formación FYC

En el proceso de implementación de la herramienta FYC y de los resultados que le acompañan, damos gran importancia al aseguramiento de la calidad y por tanto una unidad de aprendizaje entera se dedica a este tema: “Transferencia a la práctica y aseguramiento de la calidad”.

El aseguramiento de la calidad es un instrumento que asegura la calidad en el proceso de orientación profesional, para mejorar de manera continua la herramienta para los grupos diana y adaptar sus resultados a las respectivas condiciones en las diferentes organizaciones. Más abajo se encontrará una breve descripción de las medidas de calidad que deben ser aplicadas en el uso de la herramienta FYC.

### Adherencia al procedimiento de formación.

Como primer paso para aproximarnos a la calidad hemos resumido los requerimientos para los técnicos que quieran usar la herramienta FYC.

El proceso de formación comienza definiendo el acuerdo de formación que clarifica las cualificaciones previas y el proceso individual de aprendizaje/técnico.

Se debe estudiar la literatura básica de los resultados de FYC a través de unidades de auto-aprendizaje (ver Unidad 1 y Unidad 2: 4 horas en total). La Unidad 3, 4 y 5 están diseñadas para una formación cara a cara clásica o webinarios, si la situación lo requiere (1.5 días de formación o 3 webinarios: 9 horas en total). A estas sesiones cara a cara siguen la Unidad 6, que se dedica a la transferencia en la práctica y el aseguramiento de la calidad (5 horas en total). Los técnicos deben aplicar la herramienta en su propio campo de trabajo.

La Unidad 7 fija cómo los técnicos deberían preparar el final de la formación: la evaluación final y la ronda de feedback con expertos (2 horas en total). Todos los técnicos deben finalizar con una transcripción personal de modo que se documente el proceso de aprendizaje individual y deben documentar al menos un estudio de caso. La charla con experto final finaliza la formación y es un pre-requisito para el certificado.

Las plantillas para este proceso pueden encontrarse en el anexo.

### Documentación a través de estudios de caso e intercambio de experiencias.

Un paso importante en el proceso de aprendizaje individual para todos los técnicos es el de escribir estudios de caso (ver ejemplos en el próximo capítulo) de modo que puedan reflejar su propio trabajo, preparar la certificación y, más importante todavía, compartir su experiencia con otros compañeros. Se recomienda particularmente que las organizaciones que lo implementen organicen bianualmente reuniones para que todos los orientadores profesionales que trabajen con la herramienta FYC puedan intercambiar lecciones aprendidas, conocimiento y apoyo mutuo. Los estudios de caso pueden ayudar a recoger consejo colegial y reflexionar de manera conjunta sobre diferentes estrategias sobre como facilitar una buena práctica.



## 8 Ejemplo de caso de estudio

Todos los técnicos que participen en las actividades de formación a nivel nacional deben documentar al menos un estudio de caso, algo que se necesita para la evaluación final de la unidad de aprendizaje 7. Facilitamos aquí un ejemplo:

# Caso de estudio “Carrie”

Caso de estudio “Carrie”	
Nombre del técnico/formador	Elaine Daly
Organización	Ballymun Job Centre
Pseudónimo del usuario	Carrie
Información básica del usuario (edad, educación/trabajo, situación de vivienda, marco de orientación)	Carrie tiene 23 años, ha trabajado en distintos puestos en el sector del comercio, también ha trabajado en atención al cliente durante 18 meses, siendo despedida recientemente. Se encuentra insegura en lo que respecta a sus planes profesionales y las competencias que tiene en relación con un nuevo escenario del trabajo.

Situación inicial del usuario
Carrie está actualmente en desempleo, tiene el título de estudios obligatorios, sin ningún otro certificado o educación superior. Tiene más de 4 años en el sector del comercio y una experiencia de 18 meses en atención al cliente, su último trabajo finalizó debido a al traslado de la empresa a otro país y se encuentra insegura sobre sus planes profesionales futuros o de formación complementaria.



## Comienzo del proceso de orientación con el cliente

### Proceso de orientación

Tras una reunión inicial con Carrie procedimos a su inscripción, lo que incluye datos personales, educación y experiencia laboral y cualquier otra barrera frente al empleo que Carrie quiera afrontar: p.ej. dificultades de aprendizaje, dependencia de sustancias, temas de salud.

Una vez finalizado su registro, Elaine facilita que Carrie puede hablar de su historia profesional, aspiraciones y metas así como formación adicional, identificando las áreas clave para el mantenimiento en el empleo. La usuaria ha conseguido trabajos por su cuenta, incluyendo trabajo con niños y de cuidado de la salud. Esto le permite identificar, junto con Elaine, áreas de empleo y empodera a Carrie motivándole para continuar progresando.

Elaine presenta la herramienta FYC, sus objetivos y cómo funciona explicándole cada sección a Carrie. De este modo le queda claro que es un cuestionario pero no un examen y que las respuestas deben ajustarse a su vida diaria. Elaine le explica que la herramienta está para ayudar a Carrie a encontrar sus áreas de fortaleza y las competencias blandas que podría tener si ser consciente de ello. Por otro lado, se quieren detectar las competencias menos desarrolladas. Carrie valora la herramienta como muy interesante y tiene ganas de ser parte de su piloto.

## Describe los resultados/hallazgos/acuerdos

Carrie completó todas las secciones de la herramienta, siendo preguntada tras ello por Elaine sobre sus valoraciones. Encuentra la herramienta amigable, claramente estructurada y (tras algunas dificultades iniciales con el sonido) pudo seguir los videos bien. Encuentra las tareas que se describen muy apropiadas para hacerle consciente de los conocimientos que adquiere en estas tareas cotidianas.

### Los 4 resultados más importantes de Carrie

#### 17.42 % de flexibilidad cognitiva

Comentando el feedback con Carrie, Elaine señala que una de sus fortalezas es el área de atención al detalle y que es una persona muy consciente y organizada. Carrie se muestra de acuerdo con esto y comenta que le gusta ser perfeccionista y hacer las cosas lo mejor que puede. Siente que siempre quiere dar lo mejor y que esto a veces le causa ansiedad y que podría necesitar trabajar en ello. Las áreas de empleo y competencias transferibles se ajustan a su objetivo profesional.

#### 15.71% auto-regulación

Le explica el resultado de auto-regulación a Carrie, quiere decir que puede alterar y manejar sus pensamientos y emociones de modo socialmente aceptable, evitando discusiones y manteniendo la calma. Se muestra muy impresionada con los resultados ya que su trabajo previo fue en un servicio de atención al cliente de una compañía de cobros en el que de manera diaria sufría abusos verbales, teniendo que mantener la calma y una actitud profesional. De nuevo, esta es una competencia que va a serle útil en sus planes profesionales.



### **15.71% gestión del tiempo**

La alta puntuación en gestión del tiempo significa que Carrie tiene una buena percepción de su tiempo personal y en entornos profesionales. Comentando en mayor detalle esto con la usuaria, comparte que es una persona organizada a la que le gustan las rutinas y que se pliega a ellas tanto en la vida personal como profesional. Es consciente del tiempo que se requiere para desplazarse hasta el trabajo y otras actividades de la vida diaria y está de acuerdo en que esta es una importante competencia transferible a sus planes de profesionales.

### **14.05% escucha activa**

La alta puntuación en escucha activa muestra que Carrie tiene una buena atención al detalle, hacienda las preguntas adecuadas. En una conversación más pausada con Carrie se da cuenta de que esto es muy importante para sus planes profesionales ya que en Visual Merchandising se precisa de mucha atención al detalle, hacer oído y fijarse en las tendencias actuales y seguir briefings con precisión. Si bien el matching con trabajos es diferente de lo que Carrie quiere hacer es una competencia muy transferible para ese rol.

## Recogida del feedback del cliente

Carrie and Elaine identificaron varias competencias blandas: es competente en varias áreas que incluyen buenas competencias para las TICs, de atención al cliente, de tipo cognitivo, gestión del tiempo y competencias blandas para el día a día. Carrie tiene un amplio rango de fortalezas y competencias que serán muy acordes para la identificación de distintas áreas de empleo fijo y formación futura.

### **Conclusiones y feed back**

Carrie encuentra la herramienta útil y un excelente recurso para clarificar lo que **NO** quiere hacer. Está de acuerdo en que identifica muchas competencias y que si el usuario se muestra indeciso le puede resultar muy útil junto con las sesiones de orientación con un técnico, para la toma de decisiones sobre su plan de mejora de la empleabilidad.

Carrie se muestra satisfecha con sus 4 mayores fortalezas y cree que son estupendas para sus planes profesionales. Se muestra motivada con las sesiones de orientación y la herramienta FYC. Está poniéndose en marcha para volver a estudiar en el instituto el próximo año académico y le gustaría poder tener trabajos temporales antes de ello.



## Cualquier otro punto que quieras mencionar

### **Revisión más en profundidad con el usuario**

Elaine organizó una revisión más en profundidad con Carrie, centrándose en sus competencias clave y permitiéndole sugerir sus aspiraciones y objetivos. Se dio cuenta de que es muy buena tratando con la gente, tiene muy buenas competencias de atención al cliente y manejo de dinero y tiene experiencia en comercio. Aunque ha trabajado en comercio por bastante tiempo se da cuenta de que la moda es algo que le motiva y por lo que quiere apostar.

A través de varios recursos online, Carrie ha explorado volver a formarse con un curso de Visual Merchandising y cree que esto sería un puesto en el que podría mantenerse en el largo plazo. Todavía vive en casa de sus padres de modo que su contexto social y económico le puede permitir hacerlo sin barreras adicionales. La única dificultad es costearse la formación: Elaine le explica el proceso de financiación, varios cursos públicos y apoyos disponibles que le tranquilizan por lo que pueda ahora considerar sus planes con gran motivación.

## 9 Paquete de recursos para técnicos

En primer lugar, el paternariado FYC ha desarrollado 7 módulos básicos de un programa de formación, llevando a continuación a cabo un piloto inicial en el marco de una formación de formadores interna. Posteriormente, en un tercer paso, se llevó a cabo una revisión completa del contenido de la formación. Con estas versiones finales se llevaron a cabo en cada país socio formaciones llevadas a cabo por formadores ya formados, adaptando tras las mismas de nuevo los materiales de la formación.

Presentamos aquí la que por el momento es la versión final de la implementación de la metodología FYC in otras organizaciones. Confiamos en que muchos técnicos nos apoyen en el uso de la herramienta FYC y en hacerla conocida. Si necesitas apoyo, los socios del proyecto estarán encantados de ayudarte en el proceso de implementación.

**Por favor, encuentra aquí la descripción de las unidades de aprendizaje (LU) adjuntas:**



LU1 – Futuro del mundo del trabajo

LU2 – Competencias futuras

LU3 – Proceso de orientación general

LU4 – Tutorial “Cómo usar la herramienta”

LU5 – Provisión de la sesión de orientación y análisis del informe

LU6 – Transferencia en la práctica y aseguramiento de la calidad

LU7 – Evaluación final y feedback

