

**Elección de técnicas
específicas para informar y
orientar profesionalmente
al alumnado, empresas,
organismos e instituciones.
SSC_A_1707_02.**



1. Introducción.

El primer capítulo de este módulo se centró en la construcción de una base de conocimiento: la identificación de fuentes fiables sobre el entorno socio-laboral y el desarrollo de un proceso de autoconocimiento que permitiera al alumnado reconocer sus propios recursos personales. Este segundo capítulo da un paso más allá y aborda la cuestión de cómo aplicar ese conocimiento de manera diferenciada, mediante técnicas específicas de información y orientación que se ajusten al perfil concreto de cada persona destinataria, así como a los distintos interlocutores con los que la orientación profesional debe relacionarse: no solo el alumnado, sino también las empresas, los organismos y las instituciones vinculadas al entorno productivo.

La orientación profesional deja de entenderse, a partir de este capítulo, como una actividad genérica aplicable de manera uniforme a todo un grupo, y pasa a concebirse como un proceso de ajuste progresivo entre las características de cada persona y las oportunidades reales de su entorno. Este ajuste exige, en primer lugar, definir con precisión los perfiles profesionales hacia los que se orienta cada itinerario formativo, y analizar en profundidad las características del alumnado destinatario. En segundo lugar, requiere concretar oportunidades de formación afines a ese perfil y establecer medios que favorezcan la toma de decisiones vinculadas a la empleabilidad.

En tercer lugar, exige dotar al alumnado de una herramienta de autoanálisis estratégico —el análisis DAFO— que le permita valorar de manera estructurada sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades. En cuarto lugar, implica traducir ese autoanálisis en objetivos profesionales concretos, en un plan de acción operativo y en la construcción consciente de una marca personal. Y, finalmente, culmina con el establecimiento de procedimientos que impulsen una búsqueda activa y responsable de oportunidades laborales.

2. Definición de perfiles profesionales y análisis del alumnado destinatario.

2.1. El concepto de perfil profesional como punto de partida.

Antes de poder informar y orientar de manera diferenciada, resulta imprescindible disponer de una definición precisa del perfil profesional al que se dirige cada acción formativa. Un perfil profesional recoge el conjunto de competencias técnicas, sociales y digitales que resultan necesarias para el desempeño de una ocupación determinada, junto con las condiciones habituales en las que esa ocupación se ejerce: el tipo de empresas que la demandan, las funciones más frecuentes asociadas al puesto, los requisitos de acceso exigidos por el mercado y las posibles vías de progresión profesional dentro de esa misma ocupación o hacia ocupaciones afines.

La definición de perfiles profesionales no debe realizarse de manera aislada por parte de quien orienta, sino que ha de nutrirse de la información recopilada mediante las fuentes descritas en el capítulo anterior: los datos de observatorios sectoriales, el contacto directo con empresas y el análisis de ofertas de empleo publicadas permiten construir una descripción del perfil profesional que responda a la realidad actual del mercado, y no a una imagen desactualizada o excesivamente genérica de la ocupación. Un perfil profesional bien definido debe, además, distinguir entre los elementos nucleares de la ocupación —aquellos sin los cuales no puede hablarse propiamente de ese perfil— y los elementos periféricos o complementarios, que pueden variar de una empresa a otra o de un territorio a otro sin alterar la esencia del perfil profesional de referencia.

Esta distinción resulta especialmente relevante en sectores como la cocina, donde conviven perfiles muy diferenciados —cocina tradicional, cocina de producción industrial, cocina de eventos, repostería especializada— que comparten un núcleo común de competencias técnicas pero que se distinguen por elementos periféricos como el ritmo de trabajo, el grado de creatividad exigido o el tipo de clientela al que se dirige la actividad. Definir con precisión estos matices dentro de una misma familia profesional permite orientar al alumnado hacia la especialización que mejor se ajuste a sus intereses y capacidades, en lugar de ofrecer una orientación indiferenciada que trate como equivalentes perfiles que, en la práctica, exigen competencias y actitudes bastante distintas.

2.2. Reconocimiento de las características del alumnado destinatario.

Definido el perfil profesional de referencia, el siguiente paso consiste en analizar las características del alumnado destinatario de la acción formativa, contrastándolas con las exigencias de ese perfil. Este análisis debe atender a varias dimensiones complementarias. En primer lugar, la experiencia previa del alumnado, tanto laboral como formativa, que condiciona el punto de partida desde el que debe plantearse la orientación: no requiere el mismo acompañamiento una persona que se incorpora por primera vez al mercado laboral que otra que busca una recualificación tras varios años de experiencia en un sector distinto.

En segundo lugar, deben analizarse las expectativas del alumnado respecto a su futuro profesional, entendidas como las aspiraciones, más o menos explícitas, que cada persona alberga sobre el tipo de empleo, las condiciones laborales o el nivel de responsabilidad que desea alcanzar. Estas expectativas no siempre resultan realistas a la luz del perfil profesional objetivo y de las condiciones reales del mercado, y parte de la labor orientadora consiste, precisamente, en ayudar a ajustar expectativas excesivamente optimistas o, por el contrario, a elevar expectativas excesivamente modestas que no reflejen el verdadero potencial de la persona.

En tercer lugar, deben valorarse las competencias, intereses y habilidades del alumnado, en conexión directa con el proceso de autoconocimiento desarrollado en el capítulo anterior. Este análisis no debe limitarse a una valoración genérica, sino que ha de relacionarse de manera explícita con las exigencias concretas del perfil profesional de manera que se pueda establecer un mapa de coincidencias y de brechas entre lo que la persona aporta y lo que el perfil profesional demanda.

Este análisis debe prestar una atención singular al alumnado con necesidades educativas o formativas especiales, y al alumnado con especiales dificultades de inserción laboral, ya introducido en el capítulo anterior. En este segundo capítulo, la atención a estos colectivos se traduce en la necesidad de personalizar de manera explícita las técnicas de información y orientación que se apliquen, evitando que la definición de perfiles profesionales y el análisis de características del alumnado se realicen sobre un modelo de persona-tipo que no refleje la diversidad real presente en cualquier acción formativa.

2.3. Herramientas para el análisis del alumnado.

El análisis de las características del alumnado exige instrumentos concretos de recogida de información. Entre los más habituales se encuentran los cuestionarios iniciales de diagnóstico, que permiten obtener de manera sistemática datos sobre la trayectoria formativa y laboral previa, las expectativas profesionales y los intereses personales de cada persona; las entrevistas individuales, que aportan un nivel de matiz y de profundidad que un cuestionario cerrado no puede alcanzar, especialmente en lo referido a las motivaciones subyacentes a determinadas elecciones profesionales; y las dinámicas de presentación grupal, que permiten obtener una primera impresión del grupo en su conjunto y detectar, desde las primeras sesiones, posibles necesidades de atención diferenciada.

Conviene que esta recogida de información no se conciba como un trámite burocrático desconectado del resto de la acción formativa, sino como el punto de partida de un proceso de seguimiento que se prolongue a lo largo de todo el curso. La información recogida al inicio debe quedar reflejada en una ficha individual de seguimiento, que se irá completando y actualizando conforme avance la acción formativa, de manera que la orientación profesional pueda ajustarse de forma dinámica a la evolución real de cada persona, y no quede anclada en una fotografía inicial que puede haber quedado desactualizada.

2.4. Del análisis individual a la programación diferenciada.

El resultado de este proceso de definición de perfiles y de análisis del alumnado debe traducirse, en la práctica, en una programación de orientación profesional que contemple distintos itinerarios o niveles de intervención en función de las características detectadas. No se trata de elaborar un programa individualizado para cada persona, lo cual resultaría inviable en términos de tiempo y recursos, sino de identificar perfiles-tipo dentro del grupo de alumnado —por ejemplo, personas con clara vocación hacia una especialización dentro del sector, personas con expectativas profesionales poco definidas que requieren un acompañamiento más intenso en la fase de autoconocimiento, o personas con dificultades específicas de inserción que precisan de recursos complementarios— y diseñar, para cada uno de estos perfiles-tipo, una intervención orientadora ajustada a sus necesidades particulares.

Esta programación diferenciada no supone renunciar a los contenidos comunes que debe recibir todo el grupo, sino complementarlos con actuaciones específicas dirigidas a quienes las necesiten, ya sea mediante sesiones de refuerzo, tutorías individuales adicionales o la puesta a disposición de recursos concretos vinculados a su perfil particular. De este modo, la orientación profesional abandona el modelo de "café para todos" y se convierte en un proceso verdaderamente adaptado a

la diversidad del alumnado, sin que ello suponga una carga de trabajo desproporcionada para quien la desarrolla.

2.5. Actividad 6. Definición de un perfil profesional y análisis de un grupo de alumnado.

- **Tipo de actividad:** caso práctico de análisis.
- **Agrupamiento:** individual.
- **Duración estimada:** 60 minutos.
- **Modalidad:** presencial o virtual.
- **Criterios de evaluación relacionados:** RA2 a), RA2 b).

Enunciado: Elige una especialización concreta dentro de una familia profesional (por ejemplo, "cocina de eventos" dentro de la familia de hostelería, o "instalaciones fotovoltaicas" dentro de la familia de electricidad). Define el perfil profesional correspondiente, indicando: tres competencias técnicas nucleares, dos competencias sociales especialmente valoradas en ese perfil, y el tipo de empresas donde suele ejercerse. A continuación, describe un grupo ficticio de cuatro personas alumnas que cursan un ciclo formativo relacionado con esa especialización, indicando para cada una su experiencia previa, sus expectativas profesionales y una posible brecha entre su perfil actual y las exigencias del perfil profesional definido.

Rúbrica de corrección (10 puntos, aprobado a partir de 6 puntos):

Criterio	Puntuación
Definición precisa del perfil profesional, con competencias nucleares y contexto empresarial	3
Descripción coherente de las cuatro personas alumnas (experiencia y expectativas)	3
Identificación razonada de brechas entre perfil actual y perfil profesional exigido	3
Coherencia global entre la especialización elegida y el desarrollo de la actividad	1

3. Técnicas de orientación diferenciada: itinerarios de mejora de la empleabilidad.

3.1. De la formación afín a la decisión informada.

Una vez definido el perfil profesional y analizadas las características del alumnado, la orientación profesional debe concretar oportunidades de formación afines a ese perfil que mejoren las posibilidades de inserción y reinserción laboral de cada persona destinataria. Esta tarea exige un conocimiento actualizado de la oferta formativa disponible, no solo dentro del propio Sistema de Formación Profesional, sino también en otras modalidades formativas complementarias, como cursos de especialización, certificados de profesionalidad de otras áreas afines, o formación específica ofrecida por asociaciones sectoriales y colegios profesionales.

Concretar estas oportunidades no significa proporcionar al alumnado un listado exhaustivo de toda la oferta formativa existente, lo cual resultaría contraproducente por su volumen y por la dificultad añadida de priorizar entre tantas opciones. Significa, más bien, seleccionar aquellas oportunidades formativas que mejor se ajusten al perfil concreto de cada persona y presentarlas de manera jerarquizada, distinguiendo entre formación que resulta prioritaria para cubrir brechas detectadas en el perfil actual y formación complementaria que amplía las posibilidades de especialización o de progresión profesional a medio plazo.

3.2. Medios para favorecer la toma de decisiones sobre empleabilidad.

Junto a la selección de oportunidades formativas, la orientación profesional debe establecer medios concretos que favorezcan la toma de decisiones del alumnado en relación con su empleabilidad. Estos medios no consisten en decidir por la persona destinataria, sino en proporcionarle la información y las herramientas necesarias para que pueda decidir con criterio propio, respetando en todo momento su autonomía y su derecho a optar por itinerarios que, aun no siendo los que quien orienta consideraría más óptimos, respondan a sus valores y prioridades personales.

Entre estos medios se encuentran, en primer lugar, las sesiones informativas grupales sobre oportunidades formativas y laborales, que permiten transmitir de manera eficiente información común a todo el grupo, dejando espacio después para la profundización individual en función de los intereses particulares manifestados. En segundo lugar, las entrevistas individuales de orientación, en las que se puede abordar de manera personalizada la situación concreta de cada persona, contrastando sus expectativas con la información disponible sobre el mercado laboral y las oportunidades formativas existentes. En tercer lugar, los materiales de apoyo a la decisión, como comparativas entre distintos itinerarios formativos, que recojan de manera visual y accesible aspectos como la duración, el coste, los requisitos de acceso, las salidas profesionales asociadas y las posibilidades de compatibilizar la formación con una actividad laboral simultánea.



Un joven acude a una entrevista de trabajo

Un aspecto especialmente delicado de este proceso consiste en evitar que quien orienta imponga, de manera explícita o implícita, sus propias preferencias sobre el itinerario que la persona destinataria debería seguir. La función orientadora consiste en ampliar el abanico de opciones conocidas por la persona, en clarificar las implicaciones de cada una de ellas y en acompañar el proceso de reflexión, pero la decisión final debe corresponder siempre a la persona destinataria, que es quien mejor conoce sus propias circunstancias, prioridades y limitaciones.

3.3. Itinerarios diferenciados según el punto de partida.

Los itinerarios de mejora de la empleabilidad no pueden ser idénticos para todo el alumnado, dado que el punto de partida de cada persona resulta distinto en función del análisis realizado. Resulta útil, en este sentido, distinguir al menos tres grandes tipos de itinerarios, sin que esta clasificación deba entenderse como una categorización rígida ni excluyente.

En primer lugar, los itinerarios de consolidación, dirigidos a personas cuyo perfil actual se ajusta ya de manera notable a las exigencias del perfil profesional de referencia, y que requieren fundamentalmente una labor de acompañamiento en la fase de búsqueda activa de empleo, más que una intervención formativa adicional sustancial. En segundo lugar, los itinerarios de refuerzo, dirigidos a personas que presentan brechas concretas y delimitadas entre su perfil actual y el perfil profesional objetivo, y que se benefician de una formación complementaria específica orientada a cubrir esas carencias puntuales, ya sea en competencias técnicas concretas o en competencias transversales como la comunicación o el manejo de herramientas digitales.

En tercer lugar, los itinerarios de reorientación, dirigidos a personas cuyo análisis de características y expectativas revela un desajuste sustancial respecto al perfil profesional inicialmente considerado, y que pueden beneficiarse de explorar especializaciones alternativas dentro de la misma familia profesional, o incluso itinerarios formativos en familias profesionales afines que se ajusten mejor a sus competencias y a sus intereses reales.

La determinación del itinerario más adecuado para cada persona no debe realizarse de manera precipitada ni basarse en una única evaluación inicial, sino que debe revisarse a lo largo de la acción formativa conforme se disponga de información adicional sobre la evolución de cada persona,

evitando etiquetar de manera prematura o definitiva a quien, en un momento inicial, pueda mostrar un desajuste que resulte perfectamente superable con el acompañamiento adecuado.

3.4. Coordinación de la orientación con el resto del equipo docente.

La determinación de técnicas específicas de información y orientación no debe entenderse como una tarea aislada de quien ejerce funciones de orientación, sino como una labor que debe coordinarse con el resto del equipo docente responsable de la acción formativa. El profesorado de los módulos técnicos dispone, con frecuencia, de una información privilegiada sobre el desempeño real de cada persona en las tareas propias de la especialización, información que resulta de enorme utilidad para contrastar y enriquecer el análisis de características realizado desde la función orientadora.

Esta coordinación exige establecer canales estables de comunicación entre quien orienta y el resto del equipo, ya sea mediante reuniones periódicas de seguimiento, fichas compartidas de registro del alumnado, o protocolos explícitos de derivación cuando un miembro del equipo docente detecte una necesidad de orientación específica que no haya sido identificada previamente. Sin esta coordinación, la orientación profesional corre el riesgo de basarse en una información parcial e incompleta, que no refleje adecuadamente el desempeño y la evolución real de cada persona a lo largo de la acción formativa.

3.5. Actividad 7. Diseño de un itinerario diferenciado de la empleabilidad.

- **Tipo de actividad:** caso práctico de aplicación.
- **Agrupamiento:** individual.
- **Duración estimada:** 50 minutos.
- **Modalidad:** presencial o virtual.
- **Criterios de evaluación relacionados:** RA2 c), RA2 d).

Enunciado: A partir de una de las personas alumnas descritas en la Actividad 2.1 (o de un perfil similar de tu elección), determina qué tipo de itinerario de mejora de la empleabilidad le corresponde (consolidación, refuerzo o reorientación), justificando tu elección. A continuación, propón dos oportunidades formativas concretas afines a su perfil (pueden ser reales o verosímiles) y dos medios específicos que emplearías para ayudarle a decidir entre ellas, explicando cómo respetarías su autonomía en la decisión final.

Rúbrica de corrección (10 puntos, aprobado a partir de 6 puntos):

Criterio	Puntuación
Determinación justificada del tipo de itinerario correspondiente	3
Propuesta de dos oportunidades formativas coherentes con el perfil	3
Identificación de medios concretos para favorecer la toma de decisiones	2
Explicación adecuada del respeto a la autonomía de la persona en la decisión	2

4. El análisis DAFO como herramienta de orientación profesional.

4.1. Fundamentos del análisis DAFO aplicado a la orientación individual.

El análisis DAFO, cuyo nombre resulta de las iniciales de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades, constituye una herramienta de planificación estratégica originalmente desarrollada en el ámbito empresarial, pero que se ha revelado especialmente útil cuando se traslada al ámbito de la orientación profesional individual. Su valor reside en que obliga a la persona que lo realiza a distinguir con claridad entre factores internos, que dependen de sus propias características personales y profesionales, y factores externos, que dependen del entorno socio-laboral y que, por tanto, escapan a su control directo.

Las fortalezas y las debilidades corresponden al plano interno del análisis. Las fortalezas recogen aquellos recursos personales, aptitudes, competencias y experiencias previas que suponen una ventaja de cara al desempeño profesional pretendido, mientras que las debilidades identifican aquellos aspectos que suponen una limitación o una carencia respecto a las exigencias del perfil profesional objetivo. Este plano interno conecta de manera directa con el proceso de autoconocimiento desarrollado en el primer capítulo del módulo, y con el análisis de características del alumnado, de manera que el DAFO no constituye un ejercicio aislado, sino una síntesis estructurada de información ya recopilada previamente.

Las amenazas y las oportunidades, por su parte, corresponden al plano externo del análisis. Las oportunidades recogen aquellas circunstancias del entorno socio-laboral que pueden favorecer la inserción o la progresión profesional de la persona, como una demanda creciente de determinados perfiles, la aparición de nuevas líneas de negocio en el sector, o la existencia de ayudas y programas de apoyo a la contratación de los que la persona pueda beneficiarse. Las amenazas, en cambio, recogen aquellas circunstancias externas que pueden dificultar su inserción profesional, como una elevada competencia por un número reducido de puestos, la automatización de determinadas tareas que reduce la demanda de ciertos perfiles, o la existencia de requisitos de acceso cada vez más exigentes que la persona todavía no cumple.

4.2. Proceso de elaboración de un DAFO individual.

La elaboración de un análisis DAFO individual exige, en primer lugar, recopilar la información necesaria sobre ambos planos, interno y externo, apoyándose en las herramientas de autoconocimiento para el plano interno, y en las fuentes de información socio-laboral para el plano externo. Esta fase de recopilación no debe apresurarse, ya que un DAFO construido sobre una base de información escasa o superficial pierde gran parte de su utilidad práctica.

En segundo lugar, requiere ordenar la información recopilada en los cuatro cuadrantes característicos de esta herramienta, evitando dos errores frecuentes: la confusión entre factores internos y externos —situar, por ejemplo, la falta de ofertas de empleo en el sector como una debilidad personal, cuando en realidad se trata de una amenaza del entorno—, y la formulación excesivamente genérica de los elementos de cada cuadrante, que reduce su valor orientador. Resulta preferible formular cada elemento del DAFO de manera concreta y específica: no basta con anotar "falta de experiencia" como debilidad, sino que conviene precisar en qué tipo de tareas concretas se manifiesta esa falta de experiencia y en qué medida resulta determinante para el perfil profesional objetivo.

En tercer lugar, y esta es quizás la fase más relevante desde el punto de vista orientador, el análisis DAFO no debe quedar en un simple diagnóstico estático, sino que debe traducirse en estrategias de acción concretas que crucen los cuatro cuadrantes entre sí. De la combinación de fortalezas y oportunidades surgen estrategias ofensivas, que buscan aprovechar los puntos fuertes de la persona para capitalizar las oportunidades detectadas en el entorno. De la combinación de debilidades y oportunidades surgen estrategias de reorientación, que buscan superar las carencias detectadas precisamente para poder aprovechar oportunidades que, de otro modo, quedarían fuera de alcance. De la combinación de fortalezas y amenazas surgen estrategias defensivas, que buscan utilizar los puntos fuertes de la persona para neutralizar o mitigar el efecto de las amenazas del entorno. Y de la combinación de debilidades y amenazas surgen estrategias de supervivencia, orientadas a minimizar el impacto de una situación especialmente desfavorable en la que coinciden carencias internas con un entorno poco propicio.

4.3. Aplicación diferenciada según el perfil de la persona.

El valor del análisis DAFO como herramienta de orientación profesional reside, precisamente, en su capacidad de adaptarse a perfiles muy distintos de alumnado. Una persona con un perfil sólido, cuyo DAFO revele fortalezas notables y escasas debilidades relevantes, puede orientarse hacia estrategias ofensivas que le permitan aprovechar al máximo las oportunidades del entorno, incluso explorando opciones profesionales más ambiciosas de lo que inicialmente había contemplado. Una persona cuyo DAFO revele debilidades significativas en relación con oportunidades reales y contrastadas del entorno puede beneficiarse de un itinerario de refuerzo, orientado específicamente a superar esas carencias concretas. Y una persona cuyo DAFO revele una combinación desfavorable de debilidades internas y amenazas externas puede requerir una intervención orientadora más intensiva, que combine el refuerzo de competencias con la exploración de itinerarios alternativos menos expuestos a esas amenazas concretas.

Esta aplicación diferenciada exige que quien orienta no se limite a supervisar la correcta elaboración formal del DAFO, sino que acompañe activamente el proceso de interpretación de sus resultados, ayudando a la persona a extraer conclusiones operativas y a evitar tanto la parálisis ante un diagnóstico desfavorable como la complacencia ante un diagnóstico favorable que, sin un trabajo de mantenimiento y actualización, puede no perdurar en un entorno socio-laboral cambiante.

4.4. Limitaciones de la herramienta y su uso complementario.

Conviene, finalmente, señalar las limitaciones del análisis DAFO, de manera que no se convierta en una herramienta utilizada de manera mecánica o ritual, vaciada de su verdadero potencial orientador. El DAFO ofrece una fotografía en un momento determinado, que debe revisarse periódicamente conforme cambian tanto las circunstancias personales de quien lo elabora como las condiciones del entorno socio-laboral. Además, la naturaleza subjetiva de buena parte de su contenido —especialmente en lo referido a las fortalezas y debilidades— exige contrastar la percepción propia con valoraciones externas, ya sea del profesorado, de personas del entorno laboral, o de los resultados obtenidos en pruebas objetivas de evaluación, evitando que el análisis se construya exclusivamente sobre la autopercepción, que puede estar distorsionada por sesgos de sobrevaloración o infravaloración ya mencionados en el capítulo anterior.

Por estas razones, el análisis DAFO debe entenderse como una herramienta complementaria dentro de un proceso de orientación más amplio, y no como un sustituto de las restantes técnicas descritas en este módulo. Su combinación con el proceso de autoconocimiento, con el análisis de perfiles

profesionales y con el seguimiento continuado a lo largo de la acción formativa multiplica su utilidad, mientras que su aplicación aislada y puntual reduce de manera notable su valor práctico.

4.5. ACTIVIDAD 8. Elaboración de un análisis DAFO personal-profesional.

- **Tipo de actividad:** caso práctico de aplicación individual.
- **Agrupamiento:** individual.
- **Duración estimada:** 55 minutos.
- **Modalidad:** presencial o virtual.
- **Criterios de evaluación relacionados:** RA2 e).

Enunciado: Retomando el perfil de una de las personas alumnas descritas en las actividades anteriores (o creando un perfil nuevo dentro del sector de peluquería), elabora un análisis DAFO completo, incluyendo al menos dos elementos en cada uno de los cuatro cuadrantes (fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades), formulados de manera concreta y específica. A partir de este análisis, redacta una estrategia de actuación para cada uno de los cuatro cruces posibles (ofensiva, de reorientación, defensiva y de supervivencia), explicando brevemente en qué consistiría cada una aplicada a este perfil concreto.

Rúbrica de corrección (10 puntos, aprobado a partir de 6 puntos):

Criterio	Puntuación
Formulación concreta y correctamente clasificada de fortalezas y debilidades	2
Formulación concreta y correctamente clasificada de amenazas y oportunidades	2
Elaboración razonada de la estrategia ofensiva y de la estrategia de reorientación	2
Elaboración razonada de la estrategia defensiva y de la estrategia de supervivencia	2
Coherencia global del análisis con el perfil profesional elegido	2

5. Diseño del plan de acción individual y la marca personal.

5.1. Del diagnóstico a la formulación de objetivos profesionales.

El análisis DAFO proporciona un diagnóstico valioso, pero un diagnóstico, por sí solo, no transforma la situación de una persona en su proceso de inserción laboral. Resulta necesario traducir ese diagnóstico en objetivos profesionales concretos, formulados de manera que resulten operativos y verificables, y no como aspiraciones vagas o excesivamente generales.



Apartados de un análisis DAFO aplicado a profesionales

Un objetivo profesional bien formulado debe reunir varias características. En primer lugar, debe ser específico, evitando formulaciones ambiguas como "mejorar la empleabilidad" en favor de formulaciones concretas como "obtener una certificación específica en un plazo determinado" o "conseguir una entrevista de trabajo en una empresa del sector en un periodo definido". En segundo lugar, debe ser realista, ajustándose a las posibilidades reales derivadas del análisis DAFO previo, sin caer ni en un exceso de ambición que condene al objetivo al fracaso, ni en una modestia excesiva que no aproveche el verdadero potencial de la persona. En tercer lugar, debe estar acotado en el tiempo, estableciendo un plazo razonable para su consecución, lo cual facilita tanto la planificación de las acciones necesarias como la posterior evaluación de su grado de cumplimiento.

La formulación de estos objetivos debe surgir de un diálogo entre quien orienta y la persona destinataria, y no de una imposición externa. Quien orienta puede y debe aportar su conocimiento del entorno socio-laboral y su valoración técnica sobre la viabilidad de determinados objetivos, pero la decisión final sobre qué objetivos priorizar corresponde a la persona destinataria, en coherencia con el respeto a la autonomía.

5.2. El plan de acción como traducción operativa de los objetivos.

Una vez formulados los objetivos profesionales, resulta necesario trazar un plan de acción que concrete las áreas de mejora que se van a desarrollar y las fortalezas personales que se van a potenciar con valor para el empleo y el tejido productivo. Este plan de acción debe estructurarse como una secuencia ordenada de actuaciones concretas, cada una de ellas con un responsable —habitualmente la propia persona destinataria, con el acompañamiento de quien orienta—, un plazo de ejecución y, cuando sea posible, un indicador que permita constatar su cumplimiento.

Entre las actuaciones habituales de un plan de acción de este tipo se encuentran la realización de formación complementaria específica para cubrir las debilidades detectadas en el DAFO, la elaboración o actualización de la documentación de presentación profesional —currículum, carta de presentación, perfil en plataformas digitales—, el establecimiento de contactos con empresas o profesionales del sector identificados como relevantes, la participación en actividades de la red profesional del entorno, como ferias, seminarios o jornadas sectoriales, y la práctica sistemática de habilidades concretas, como la simulación de entrevistas de selección, cuando el análisis DAFO haya revelado esta como un área de mejora.

El plan de acción no debe concebirse como un documento cerrado y definitivo desde el momento de su elaboración, sino como una herramienta de trabajo que se revisa periódicamente, incorporando los avances conseguidos, ajustando plazos cuando resulte necesario, y modificando actuaciones que, tras un periodo razonable de aplicación, no estén produciendo los resultados esperados. Esta revisión periódica constituye, de hecho, una de las funciones centrales del seguimiento tutorial a lo largo de la acción formativa.

5.3. La construcción de la marca personal.

Junto a la formulación de objetivos y al diseño del plan de acción, la orientación profesional contemporánea debe abordar de manera explícita el concepto de marca personal, entendido como la percepción que otras personas —potenciales empleadores, clientes, colegas de profesión— tienen de una persona en el ámbito profesional, y que se construye a partir de la combinación de sus competencias, habilidades y destrezas, proyectadas de manera coherente y consistente a través de distintos canales de comunicación.

La construcción de una marca personal no debe entenderse como un ejercicio de autopromoción artificial o desconectado de la realidad, sino como el resultado de identificar con precisión aquello que distingue a una persona dentro de su sector profesional —su propuesta de valor diferencial— y de comunicarlo de manera coherente en todos los espacios en los que esa persona interactúa profesionalmente: su perfil en plataformas digitales de empleo, su comportamiento en una entrevista de selección, la documentación de presentación que elabora, e incluso el modo en que se relaciona con clientes o compañeros en el desempeño cotidiano de su actividad.

Esta propuesta de valor diferencial debe construirse teniendo en cuenta el sector productivo al que se dirige la persona, dado que los elementos que resultan valorados como diferenciales varían de manera notable de un sector a otro. En el sector de la peluquería, por ejemplo, la marca personal puede construirse en torno a una especialización técnica concreta o a un estilo propio reconocible; en el sector de la electricidad, puede construirse en torno a la fiabilidad, la rapidez de respuesta ante incidencias o el dominio de tecnologías emergentes como las instalaciones fotovoltaicas; en el sector de la hostelería, puede construirse en torno a la calidez en el trato con el cliente o a una especialización gastronómica concreta.

5.4. Aprendizaje autónomo y búsqueda activa y responsable de empleo.

El plan de acción y la marca personal descritos en los epígrafes anteriores deben complementarse con el fomento del aprendizaje autónomo del alumnado, entendido como la capacidad de continuar formándose y actualizando el propio perfil profesional más allá de la propia acción formativa reglada. Este aprendizaje autónomo reviste un valor profesionalizador considerable, en la medida en que demuestra ante un potencial empleador la capacidad de una persona para adaptarse a un entorno productivo en constante transformación, sin depender exclusivamente de procesos formativos externos.

Finalmente, todo este proceso debe traducirse en el establecimiento de procedimientos concretos que impulsen una búsqueda activa y responsable de oportunidades laborales por parte del alumnado. La responsabilidad en este contexto implica varios compromisos: la veracidad de la información aportada en los procesos de selección, el cumplimiento de los compromisos adquiridos con las empresas —como la asistencia puntual a entrevistas concertadas o la comunicación oportuna en caso de no poder asistir—, y una actitud de mejora continua que no se conforme con el primer intento fallido, sino que incorpore el aprendizaje derivado de cada proceso de selección, exitoso o no, para afinar progresivamente la estrategia de búsqueda de empleo.

5.5. Actividad 9. Elaboración de un plan de acción y de una propuesta de marca personal.

- **Tipo de actividad:** caso práctico de síntesis y elaboración documental.
- **Agrupamiento:** individual.
- **Duración estimada:** 65 minutos.
- **Modalidad:** presencial o virtual.
- **Criterios de evaluación relacionados:** RA2 f), RA2 g), RA2 h).

Enunciado: A partir del análisis DAFO elaborado en la Actividad 2.3, formula dos objetivos profesionales concretos, específicos, realistas y acotados en el tiempo para esa misma persona. Diseña un plan de acción de al menos cuatro actuaciones ordenadas temporalmente para alcanzar esos objetivos, indicando para cada actuación un plazo aproximado. Finalmente, redacta una propuesta breve de marca personal para esa persona, identificando su propuesta de valor diferencial dentro del sector elegido y explicando cómo debería proyectarla de manera coherente en su perfil digital y en una entrevista de selección.

Rúbrica de corrección (10 puntos, aprobado a partir de 6 puntos):

Criterio	Puntuación
Formulación de dos objetivos específicos, realistas y acotados en el tiempo	3
Diseño de un plan de acción coherente con al menos cuatro actuaciones y plazos	3
Identificación razonada de una propuesta de valor diferencial	2
Coherencia de la proyección de la marca personal en los canales indicados	2

5.6. ACTIVIDAD 10. Diseño de un sistema de planificación y registro de búsqueda de empleo.

- **Tipo de actividad:** caso práctico de elaboración documental.
- **Agrupamiento:** individual.
- **Duración estimada:** 55 minutos.
- **Modalidad:** presencial o virtual.
- **Criterios de evaluación relacionados:** RA2 i).

Enunciado: Diseña una planificación semanal de búsqueda de empleo para una persona que finaliza un ciclo formativo de mecanizado, distribuyendo bloques de tiempo concretos para al menos tres técnicas distintas de búsqueda (por ejemplo, revisión de portales, autocandidatura y mantenimiento de perfil digital). A continuación, elabora un modelo sencillo de ficha de registro de candidaturas, con los campos que consideres necesarios para hacer un seguimiento adecuado. Finalmente, redacta dos compromisos de responsabilidad que esta persona debería asumir en su proceso de búsqueda, explicando brevemente por qué son importantes.

Rúbrica de corrección (10 puntos, aprobado a partir de 6 puntos):

Criterio	Puntuación
Planificación semanal realista con al menos tres técnicas distribuidas en el tiempo	3
Diseño de una ficha de registro con campos pertinentes y suficientes	3
Formulación de dos compromisos de responsabilidad bien justificados	3
Coherencia global de la propuesta con el perfil planteado	1

Actividad 10.1 bis (versión paralela, sin resolución.).

- **Tipo de actividad:** caso práctico de análisis.
- **Agrupamiento:** individual.
- **Duración estimada:** 60 minutos.
- **Modalidad:** presencial o virtual.
- **Criterios de evaluación relacionados:** RA2 a), RA2 b).

Enunciado: Elige una especialización concreta distinta a la utilizada en la Actividad 2.1, dentro de otra familia profesional (por ejemplo, "electricidad industrial" o "cocina de producción"). Define el perfil profesional correspondiente, indicando: tres competencias técnicas nucleares, dos competencias sociales especialmente valoradas en ese perfil, y el tipo de empresas donde suele ejercerse. A continuación, describe un grupo ficticio de cuatro personas alumnas que cursan un ciclo formativo relacionado con esa especialización, indicando para cada una su experiencia previa, sus expectativas profesionales y una posible brecha entre su perfil actual y las exigencias del perfil profesional definido.

Actividad 10.2 bis (versión paralela, sin resolución.).

- **Tipo de actividad:** caso práctico de aplicación.
- **Agrupamiento:** individual.
- **Duración estimada:** 50 minutos.
- **Modalidad:** presencial o virtual.
- **Criterios de evaluación relacionados:** RA2 c), RA2 d).

Enunciado: A partir de una persona con perfil de reorientación profesional en el sector de la peluquería (por ejemplo, alguien con experiencia previa en otro sector que se recualifica), determina qué tipo de itinerario de mejora de la empleabilidad le corresponde, justificando tu elección. A continuación, propón dos oportunidades formativas concretas afines a su perfil y dos medios específicos que emplearías para ayudarle a decidir entre ellas, explicando cómo respetarías su autonomía en la decisión final.

Actividad 10.3 bis (versión paralela, sin resolución.).

- **Tipo de actividad:** caso práctico de aplicación individual.
- **Agrupamiento:** individual.
- **Duración estimada:** 55 minutos.
- **Modalidad:** presencial o virtual.
- **Criterios de evaluación relacionados:** RA2 e).

Enunciado: Elabora un análisis DAFO completo para una persona alumna de un ciclo formativo de cocina, incluyendo al menos dos elementos en cada uno de los cuatro cuadrantes (fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades), formulados de manera concreta y específica. A partir de este análisis, redacta una estrategia de actuación para cada uno de los cuatro cruces posibles (ofensiva, de reorientación, defensiva y de supervivencia), explicando brevemente en qué consistiría cada una aplicada a este perfil concreto.

Actividad 10.4 bis (versión paralela, sin resolución.).

- **Tipo de actividad:** caso práctico de síntesis y elaboración documental.
- **Agrupamiento:** individual.
- **Duración estimada:** 65 minutos.
- **Modalidad:** presencial o virtual.
- **Criterios de evaluación relacionados:** RA2 f), RA2 g), RA2 h).

Enunciado: A partir del análisis DAFO elaborado en la Actividad 2.3 bis, formula dos objetivos profesionales concretos, específicos, realistas y acotados en el tiempo para esa misma persona. Diseña un plan de acción de al menos cuatro actuaciones ordenadas temporalmente para alcanzar esos objetivos, indicando para cada actuación un plazo aproximado. Finalmente, redacta una propuesta breve de marca personal para esa persona, identificando su propuesta de valor diferencial dentro del sector de cocina y explicando cómo debería proyectarla de manera coherente en su perfil digital y en una entrevista de selección.

Actividad 2.5 bis (versión paralela, sin resolución)

- **Tipo de actividad:** caso práctico de elaboración documental.
- **Agrupamiento:** individual.
- **Duración estimada:** 55 minutos.
- **Modalidad:** presencial o virtual.
- **Criterios de evaluación relacionados:** RA2 i).

Enunciado: Diseña una planificación semanal de búsqueda de empleo para una persona que finaliza un ciclo formativo de peluquería, distribuyendo bloques de tiempo concretos para al menos tres técnicas distintas de búsqueda. A continuación, elabora un modelo sencillo de ficha de registro de candidaturas, con los campos que consideres necesarios para hacer un seguimiento adecuado. Finalmente, redacta dos compromisos de responsabilidad que esta persona debería asumir en su proceso de búsqueda, explicando brevemente por qué son importantes.

5.1. Autoevaluación.

Instrucciones: Completa los siguientes 25 huecos con el término o la expresión que corresponda, a partir de los contenidos desarrollados en este capítulo.

El proceso de orientación profesional diferenciada comienza por la definición precisa de un (1) _____, entendido como el conjunto de competencias técnicas, sociales y digitales necesarias para el desempeño de una ocupación determinada. Dentro de una misma familia profesional pueden convivir perfiles diferenciados que comparten un (2) _____ común de competencias técnicas, pero que se distinguen por elementos periféricos como el ritmo de trabajo o el tipo de clientela.

El análisis de las características del alumnado debe atender, entre otras dimensiones, a la (3) _____ previa de cada persona, a sus (4) _____ respecto a su futuro profesional, y a sus competencias, intereses y habilidades. Entre los instrumentos habituales para recoger esta información se encuentran los (5) _____ iniciales de diagnóstico, las entrevistas individuales y las dinámicas de presentación grupal.

Cuando el punto de partida de una persona se ajusta ya de manera notable al perfil profesional objetivo, se recomienda un itinerario de (6) _____. Cuando existen brechas concretas y delimitadas, resulta más adecuado un itinerario de (7) _____. Y cuando el desajuste es sustancial, puede considerarse un itinerario de (8) _____, explorando especializaciones alternativas.

La determinación de técnicas específicas de orientación no debe ser una tarea aislada, sino que exige (9) _____ con el resto del equipo docente, dado que el profesorado de los módulos técnicos dispone de información privilegiada sobre el desempeño real del alumnado.

El análisis (10) _____, cuyas siglas corresponden a Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades, distingue entre factores internos y factores (11) _____. Las fortalezas y las (12) _____ corresponden al plano interno, mientras que las oportunidades y las (13) _____ corresponden al plano externo.

De la combinación de fortalezas y oportunidades surgen las llamadas estrategias (14) _____. De la combinación de debilidades y oportunidades surgen las estrategias de (15) _____. De la combinación de fortalezas y amenazas surgen las estrategias (16) _____. Y de la combinación de debilidades y amenazas surgen las estrategias de (17) _____.

Un objetivo profesional bien formulado debe ser específico, (18) _____ y estar acotado en el (19) _____. El plan de acción que traduce estos objetivos en actuaciones concretas debe incluir, para cada actuación, un responsable, un plazo y, cuando sea posible, un (20) _____ que permita constatar su cumplimiento.

La (21) _____ personal se define como la percepción que otras personas tienen de un profesional en su ámbito, construida a partir de sus competencias y proyectada de manera coherente en distintos canales. Su elemento central es la identificación de una (22) _____ diferencial adaptada al sector productivo de referencia.

La búsqueda activa y responsable de empleo exige una (23) _____ temporal estable de las técnicas de búsqueda, así como un (24) _____ sistemático de las candidaturas presentadas, que recoja el estado de cada proceso. La responsabilidad en este ámbito implica, entre otros compromisos, la (25) _____ de la información aportada en los procesos de selección.

Acción de asesorar sobre itinerarios formativo-profesionales y ofertas de empleo. SSC_A_1707_03.



1. Introducción.

Los dos capítulos anteriores han dotado a quien orienta de las herramientas necesarias para conocer el entorno socio-laboral, identificar perfiles profesionales, analizar las características del alumnado y aplicar técnicas diferenciadas de información y orientación. Este tercer capítulo da un paso más y se centra en una de las funciones más directamente vinculadas a la empleabilidad del alumnado: el asesoramiento sobre itinerarios formativo-profesionales y sobre ofertas de empleo, entendido como el acompañamiento personalizado que permite a cada persona trazar un recorrido propio hacia la cualificación o la recualificación profesional.

Este asesoramiento no puede improvisarse ni basarse en generalidades aplicables a cualquier persona con independencia de su situación particular. Exige, en primer lugar, un conocimiento actualizado del mercado laboral y de los organismos de intermediación que vinculan la oferta y la demanda de empleo. Exige, en segundo lugar, el manejo de indicadores concretos —personales, profesionales y psicosociales— que permitan diseñar itinerarios ajustados a cada persona. Exige, en tercer lugar, la capacidad de analizar y elaborar itinerarios formativos y profesionales verdaderamente individualizados, que tengan en cuenta la formación previa, la experiencia y las características singulares de cada persona destinataria, incluyendo aquellas con necesidades educativas o formativas especiales. Exige, en cuarto lugar, un asesoramiento riguroso sobre la propia oferta del Sistema de Formación Profesional y sobre las oportunidades de empleo asociadas a ella. Y exige, finalmente, situar todo este proceso en el marco de dos principios que lo atraviesan de manera transversal: el valor del aprendizaje permanente como garantía de empleabilidad a largo plazo, y la igualdad de trato como condición irrenunciable de cualquier proceso de orientación profesional.

2. El mercado laboral y los organismos de intermediación.

2.1. La actualización permanente como condición del asesoramiento.

Todo asesoramiento sobre itinerarios formativo-profesionales parte de un requisito previo: disponer de información actualizada sobre el empleo, el mercado laboral y los posibles cambios del entorno profesional y del tejido productivo. Este requisito no es nuevo dentro de este módulo —ya se abordó de manera extensa en el primer capítulo, al tratar las fuentes de información socio-laboral—, pero adquiere aquí una dimensión distinta: no se trata solo de conocer el entorno para diseñar una programación general de orientación, sino de disponer de esa información con el grado de actualización y de precisión necesario para asesorar a una persona concreta sobre decisiones que van a condicionar de manera directa su futuro profesional inmediato.

Esta exigencia de actualización constante se justifica por la propia naturaleza cambiante del mercado laboral, ya descrita en el primer capítulo: la aparición de nuevas ocupaciones, la transformación de perfiles profesionales existentes por efecto de la digitalización, o los cambios normativos que afectan a determinados sectores productivos pueden alterar en un plazo relativamente breve la viabilidad de un itinerario que, meses atrás, resultaba plenamente recomendable. Quien asesora sobre itinerarios formativo-profesionales debe, por tanto, revisar de manera sistemática la vigencia de la información que traslada al alumnado, evitando basar sus recomendaciones en datos que, aunque hayan sido correctos en su momento, puedan haber quedado desactualizados.

Esta actualización debe prestar una atención particular a los cambios que afectan al tejido productivo del entorno más inmediato del centro formativo: el cierre o la apertura de empresas relevantes del sector, la llegada de nuevas líneas de negocio o de nuevas tecnologías que modifican los requisitos de determinados puestos, o la variación en el volumen de contratación de determinadas ocupaciones a lo largo del año. Esta información de proximidad, difícil de obtener a través de fuentes puramente estadísticas, exige mantener un contacto continuado con el entorno empresarial, en línea con lo ya señalado en el primer capítulo del módulo.



Un empleado desarrolla su actividad en un centro de trabajo