

FC0007
FORMACIÓN
EN COMPETENCIAS
PERSONALES
PARA EL EMPLEO

 **Hispanamérica**
EDITORIAL

FCOO07: Formación en competencias personales para el empleo

© Desarrollos didácticos S.A de C.V.

© HISPAMERICA BOOKS, S.L. (2021)

Telef. (00 34) 91 028 28 51

Madrid, España

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, por fotocopia, grabación o cualquier otro medio sea cual fuere si el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (artículo 270 y siguientes del Código Penal)

ISBN 978-84-17958-51-0

Impreso en Madrid (España) – Printed in Madrid (Spain)

SSCE47EXP FORMACIÓN EN COMPETENCIAS PERSONALES PARA EL EMPLEO

Familia Profesional: Formación complementaria

Área Profesional: Orientación laboral

Denominación: Formación en competencias personales para el empleo

Código: FCOO07

Nivel de cualificación: 1

Objetivo general: Conocer los elementos que condicionan y dificultan la incorporación al mercado laboral, así como reconocer aquellas competencias más demandadas, reflexionar sobre ellas y establecer las medidas necesarias para desarrollarlas y aumentar así la empleabilidad.

Duración: 36 horas.

Módulos formativos:

Módulo nº 1:

Denominación: Mercado de trabajo y empleabilidad

Objetivo: Conocer el concepto de empleabilidad y las demandas del mercado de trabajo actual, ligando las opciones profesionales individuales con las necesidades actuales de los empleadores.

Duración: 4 horas.

Contenidos teórico prácticos:

- La realidad del mercado laboral actual.
- Reflexión sobre las competencias que puedo aportar al mercado.
- Análisis de los requisitos actitudinales del puesto de trabajo deseado.

Módulo nº 2:

Denominación: Competencias personales para el empleo

Objetivo: Identificar aquellas características de personalidad y actitudinales que pueden facilitar u obstaculizar la inserción laboral, reconocer e identificar la importancia que distintas competencias como la autoconfianza, la capacidad de adaptación, la iniciativa, la automotivación, el aprender a aprender y la creatividad tienen en la consecución y mantenimiento de un empleo.

Duración: 24 horas.

Contenidos teórico prácticos:

- Autoconocimiento y autoconfianza:
 - Autoconcepto y autoestima.
 - Fundamentos de la autoconfianza: autoconocimiento y aceptación.
 - Fortalezas y debilidades. Realización de un DAFO personal.
 - Estrategias para la mejora de la autoconfianza.
- Adaptación al cambio:
 - Actitud personal ante el cambio, reflexión y análisis.
 - Reacciones habituales ante el cambio y sus consecuencias en el entorno laboral.
 - Cómo desarrollar actitudes flexibles en el entorno laboral.

- **Iniciativa:**
 - La importancia de la iniciativa en un empleo.
 - La proactividad.
 - Características de las personas con Iniciativa.
- **Automotivación:**
 - La motivación intrínseca.
 - Causas de la desmotivación y estrategias para manejarla.
- **Aprender a aprender:**
 - Los distintos estilos de aprendizaje.
 - Aprendizaje continuo y estabilidad laboral.
- **Creatividad:**
 - El pensamiento divergente.
 - La importancia de la creatividad en el mercado laboral del futuro.
 - Técnicas para desarrollar la creatividad.

Módulo nº 3:

Denominación: Competencias sociales para el empleo

Objetivo: Desarrollar las competencias de comunicación y trabajo en equipo para lograr un óptimo desarrollo laboral.

Duración: 8 horas.

Contenidos teórico prácticos:

- Comunicación:
 - La comunicación verbal y no verbal.
 - Asertividad.
 - Escucha activa.
- Trabajo en equipo:
 - Qué es y qué no es trabajo en equipo.
 - Diferencias entre el trabajo en equipo y el trabajo en grupo.
 - Roles dentro del equipo.

FC0007
FORMACIÓN
EN COMPETENCIAS
PERSONALES
PARA EL EMPLEO

ÍNDICE

FC0007: FORMACIÓN EN COMPETENCIAS PERSONALES PARA EL EMPLEO

1. Mercado de trabajo y empleabilidad.....	17
1.1 La realidad del mercado laboral actual.....	19
1.2 Reflexión sobre las competencias que puedo aportar al mercado.....	21
1.3 Análisis de los requisitos actitudinales del puesto de trabajo deseado.....	25
2. Competencias personales para el empleo.....	29
2.1 Autoconocimiento y autoconfianza.....	31
2.1.1 Autoconcepto y autoestima	
2.1.2 Fundamentos de la autoconfianza: autoconocimiento y aceptación	
2.1.3 Fortalezas y debilidades. Realización de un DAFO personal	
2.1.4 Estrategias para la mejora de la autoconfianza.	
2.2 Adaptación al cambio.....	41
2.2.1 Actitud personal ante el cambio, reflexión y análisis	
2.2.2 Reacciones habituales ante el cambio y sus consecuencias en el entorno laboral	
2.2.3 Cómo desarrollar actitudes flexibles en el entorno laboral	
2.3 Iniciativa.....	49
2.3.1 La importancia de la iniciativa en un empleo	
2.3.2 La proactividad	
2.3.3 Características de las personas con Iniciativa	
2.4 Automotivación.....	54
2.4.1 La motivación intrínseca	
2.4.2 Causas de la desmotivación y estrategias para manejarla	
2.5 Aprender a aprender.....	60
2.5.1 Los distintos estilos de aprendizaje	
2.5.2 Aprendizaje continuo y estabilidad laboral	

2.6 Creatividad.....	66
2.6.1 El pensamiento divergente	
2.6.2 La importancia de la creatividad en el mercado laboral del futuro	
2.6.3 Técnicas para desarrollar la creatividad	
3. Competencias sociales para el empleo.....	83
3.1 Comunicación.....	85
3.1.1 La comunicación verbal y no verbal	
3.1.2 Asertividad	
3.1.3 Escucha activa	
3.2 Trabajo en equipo.....	100
3.2.1 Qué es y qué no es trabajo en equipo	
3.2.2 Diferencias entre el trabajo en equipo y el trabajo en grupo	
3.2.3 Roles dentro del equipo	

1 Mercado de trabajo y empleabilidad

FCOO07 Formación en competencias
personales para el empleo

 **Hispanamérica**
BOOKS

1. Mercado de trabajo y empleabilidad

1.1 La realidad del mercado laboral actual

Si algo podemos decir del mercado laboral es que puede ser enormemente cambiante. Así, lo que digamos hoy, puede no ser válido en breve. Y, de hecho, para nada se parece el actual mercado laboral si lo comparamos con el de diez años atrás.

Porque esos últimos diez años han supuesto un cambio enorme respecto a la situación actual. Hemos asistido, pues, en la última década a un cambio de paradigma en el mercado laboral.

De estar en situación, por parte del trabajador, a poder escoger con cierta libertad el trabajo que gustase, a tenerse que conformar, en el mejor de los casos, con el mejor de lo peor, mirando siempre de reojo la posibilidad de que llegue el día de acabar en situación de desempleo

Si hace diez años eran las empresas las que sufrían en ocasiones de carestía de personal, ahora para cualquier puesto ofrecido el número de candidatos suele ser abundante.

La excepción a esta sobreabundancia de trabajadores puede venir por parte de algunos sectores, como por ejemplo el tecnológico, debido a que puede ser complicado el encontrar determinados perfiles de especialistas con conocimientos muy concretos.

Pero en general, la norma es que los que ahora tienen serias dificultades son los trabajadores en busca de empleo, y la posición más ventajosa se encuentra de parte de las empresas.

Por otra parte, aquellos que conservan su puesto de trabajo, en ocasiones se han visto sometidos a un incremento de trabajo y presión al tener que absorber las tareas de aquellos compañeros que han causado baja.

Con sueldos que presionan a la baja, el incremento de trabajo no se ve acompañado de un aumento salarial proporcional. Al contrario, las nuevas incorporaciones (si las hay) están dispuestas a hacer lo mismo por menos dinero.

La diferenciación del candidato

Es cierto que en una situación de sobreabundancia de candidatos, destacar es muy complicado. El porqué a un determinado aspirante se le va a valorar más que a otro vendrá dado por algún rasgo distintivo con respecto a la competencia. Para incrementar las posibilidades de ser elegido, es necesario llevar a cabo una muy buena entrevista.

Es en ese momento en el que el candidato debe saber vender correctamente algún rasgo diferencial que le haga destacar. Para ello deberá sorprender positivamente en diversos ámbitos:

- **Experiencia laboral:** si tenemos una experiencia dilatada y rica deberá sorprender al entrevistador con algún rasgo que tenga en la manga: un proyecto internacional, experiencia en fusión empresarial, participación en la reestructuración de compañías, un gran éxito de ventas, etc. Algún aspecto que en el contexto del nuevo puesto crea sea valioso, lo tendrá que exponer con elegancia y seguridad.
- **Idiomas:** se supone que el inglés ya es conocido, sobre todo si se opta a posiciones con alguna proyección internacionales. Algún otro idioma adicional siempre será un punto a favor respecto a un candidato que carezca de él.
- **Especialización académica:** algún tipo de curso o, las cada vez más demandadas certificaciones oficiales siempre será un argumento válido para poder defender mejor nuestra posición.