



INtheLOOP4VET



Mejorar el uso que hacen los proveedores de FP de la información de seguimiento de los graduados

MARCO DE ADAPTACIÓN DE LA FP

Tipo de producto: Producto Intelectual

Marzo 2021

Acrónimo:	INtheLOOP4VET
Nombre del proyecto:	Mejorar el uso que hacen los proveedores de FP de la información de seguimiento de los graduados
Código de proyecto:	2019-1-SE01-KA202-060542
Documento de información	
Título:	Desarrollo de un marco para mejorar la calidad de la oferta de los proveedores de FP sobre la base de los resultados de seguimiento y correlación de los graduados
Tipo de producto:	Producto intelectual
Fecha de entrega:	28/03/2021
Tipo de actividad:	Documento
Lider:	Folkuniversitetet
Nivel de difusión:	Público



Contenidos

Introducción	3
Métodos, formas y pasos para implementar cambios en respuesta a las necesidades del mercado laboral	5
Desarrollo de un sistema fiable de información sobre el mercado laboral	5
Sistema de análisis de datos	8
Seguimiento de la situación en el mercado laboral (estudio de los graduados de las instituciones educativas)	9
Previsión de la evolución del mercado laboral	10
Tendencias actuales del desarrollo del mercado laboral	11
La influencia de COVID-19 en el mercado laboral	13
Previsión del mercado laboral hasta 2030: el crecimiento del empleo en la educación será limitado	14
Creación de planes de orientación para futuros estudiantes basados en datos reales	17
Elegir una profesión según el tipo de percepción del mundo y carácter	Erreur ! Signet non défini.
¿Cómo elegir una profesión? Consejos para los principiantes	19
Preguntas y respuestas para la orientación profesional	22
Consejos para que los padres ayuden a guiar al niño con facilidad hacia un entorno profesional en el que pueda triunfar	Erreur ! Signet non défini.
Los principales errores a la hora de elegir una profesión y lo que hay que evitar a la hora de elegir una futura profesión	Erreur ! Signet non défini.
Las habilidades más populares que los empleadores suelen exigir a los candidatos	28
Habilidades clave necesarias para obtener una ventaja competitiva en el mercado laboral	Erreur ! Signet non défini.
Cómo elegir un centro de enseñanza superior	Erreur ! Signet non défini.
Conclusion	32
Anexo 1	34
Anexo 2	40
Anexo 3	42



Introducción

El desarrollo de los centros de FP debe basarse en la aplicación de los principios de la gestión estratégica, en cuyo proceso se formula la misión de la institución, se diseña y aplica el programa estratégico y se resuelven las tareas específicas.

La introducción de los principios de gestión estratégica en el modelo organizativo de los centros de FP es una necesidad objetiva. La FP, como tipo de actividad económica, está representada por los centros de FP que prestan servicios educativos. Por lo tanto, los centros de FP están sometidos a las leyes objetivas del mercado.

Así, los centros de FP, como participantes en el mercado, se ven obligados a competir por el acceso a los recursos económicos, a contrarrestar los factores negativos del entorno externo e interno, a tomar medidas para reforzar su propio potencial económico, a mejorar el diseño de las decisiones de gestión, etc.

Esto significa que en el ámbito de la FP, al igual que en otras áreas de la actividad económica, existe una variedad de riesgos de mercado, que conllevan riesgos (de distinto grado y dirección) de éxito de la actividad económica de los agentes relevantes (instituciones de educación superior). Estos riesgos pueden identificarse y minimizarse en el proceso de aplicación por parte de la dirección de los centros de FP de la metodología de gestión estratégica. El documento tiene como objetivo el desarrollo de un marco para mejorar la calidad de la oferta de los proveedores de FP sobre la base del seguimiento de los graduados y los resultados correspondientes.

Sin embargo, en las condiciones socioeconómicas actuales, determinadas por la globalización del mercado de los servicios educativos, la necesidad de estimular la transición de la economía hacia el modelo de desarrollo innovador, así como la falta de financiación presupuestaria para la red existente de instituciones de FP, es necesario investigar en profundidad las bases prácticas de la gestión estratégica de las instituciones de FP en las condiciones de riesgo del mercado. Deben estudiarse los procesos de diseño de las decisiones estratégicas, así como los enfoques metodológicos fundamentados para la formación y aplicación de modelos de gestión estratégica en el ámbito de la educación superior.

El documento consiste en un marco para efectuar cambios en áreas específicas de la FP, que se ha desarrollado centrándose en los cambios que pueden efectuarse a nivel de los proveedores, pero que también abarca un enfoque de las prácticas de intercambio de datos en el contexto de otros circuitos de retroalimentación en la FP.

Además, el documento presenta un marco para abordar áreas específicas de la calidad de la oferta, respondiendo a la necesidad de los proveedores de FP de tener procedimientos claros y mecanismos de toma de decisiones para iniciar y seguir los ajustes señalados por el mecanismo de bucle de retroalimentación (correlación).



Este marco es dual, y consta de

- una parte centrada en cómo aplicar los cambios en respuesta a las necesidades del mercado laboral, y una parte
- centrada en la creación de planes de orientación basados en pruebas para los futuros estudiantes.

Ambos aspectos abordan los cambios en los factores determinantes de la oferta (planes de estudios/programas/medios de comunicación/calificaciones), el primero en cuanto a los contenidos de la oferta y las calificaciones, y el segundo en cuanto a la comercialización/orientación a los futuros estudiantes. El diseño del marco tiene en cuenta la diversidad y la compatibilidad de los bucles de retroalimentación que se solapan, y también incluye disposiciones sobre la adaptación mediante consultas con terceros.

En esencia, el objetivo es diseñar recursos para

- 1) desarrollar esquemas innovadores de orientación y comercialización para los futuros estudiantes,
- 2) responder a la escasez de competencias, a la competencia local o a la financiación, y una herramienta de apoyo a la toma de decisiones para
- 3) apoyar los procedimientos de revisión y ajuste de los planes de estudio, los programas de formación, los materiales y los medios de comunicación y, por último, las cualificaciones ofrecidas.

Métodos, formas y pasos para aplicar los cambios en respuesta a las necesidades del mercado laboral

Un componente de los cambios globales en la esfera social y laboral es la transformación del empleo, es decir, la modificación de las formas tradicionales y la aparición de nuevas formas de transformación del empleo.

Los cambios significativos en la institución del empleo son una respuesta objetiva del sistema económico y su componente social y laboral a los retos de los cambios dinámicos - tecnológicos, organizativos, motivacionales, demográficos, de consumo, etc. Por otra parte, es una prueba de que las relaciones de la economía postindustrial se están desarrollando en el funcionamiento del mercado laboral moderno.

La última construcción de los factores de desarrollo económico, la introducción intensiva de nuevas tecnologías progresivas y de la información y la comunicación, determinan cada vez más tanto la transformación de las formas de empleo como el crecimiento de las exigencias a los sujetos de la actividad laboral.



El fortalecimiento del papel del individuo en el mercado laboral conduce a un aumento de la demanda de trabajo intelectual, creativo, de trabajadores altamente cualificados con tendencia al aprendizaje continuo, al aprendizaje y a la interpretación de lo nuevo.

Las importantes pérdidas económicas y sociales derivadas de los desequilibrios ocupacionales en el mercado laboral dictan la necesidad de desarrollar una metodología y herramientas para el mecanismo de coordinación de la formación en las instituciones educativas con las necesidades del mercado laboral.

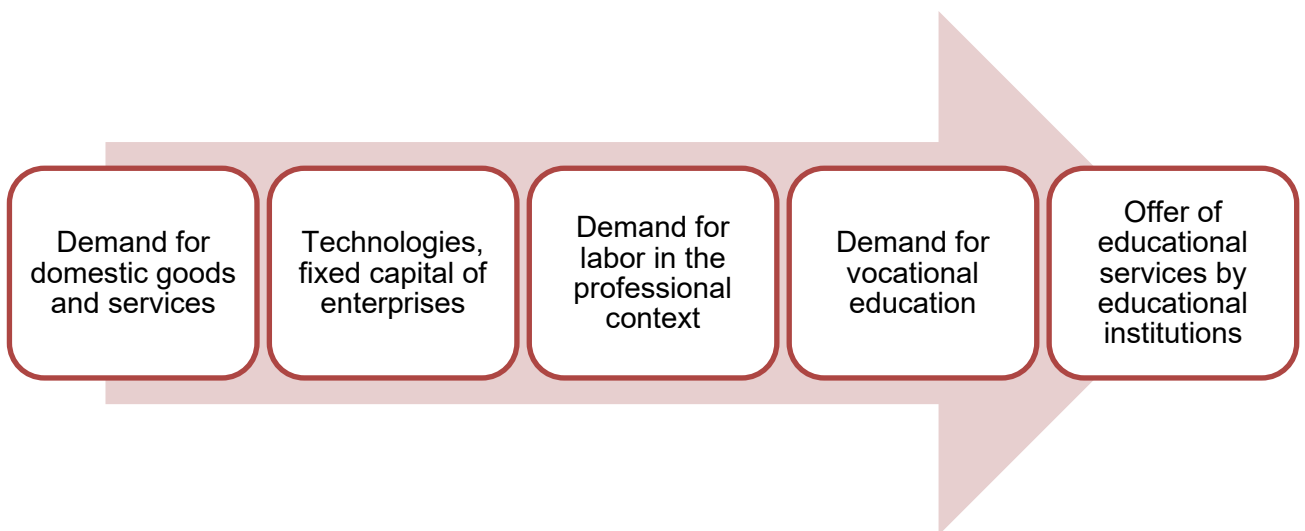


Imagen 1. La cadena de formación de la demanda de trabajo en el contexto profesional

Desarrollo de un sistema fiable de información sobre el mercado laboral

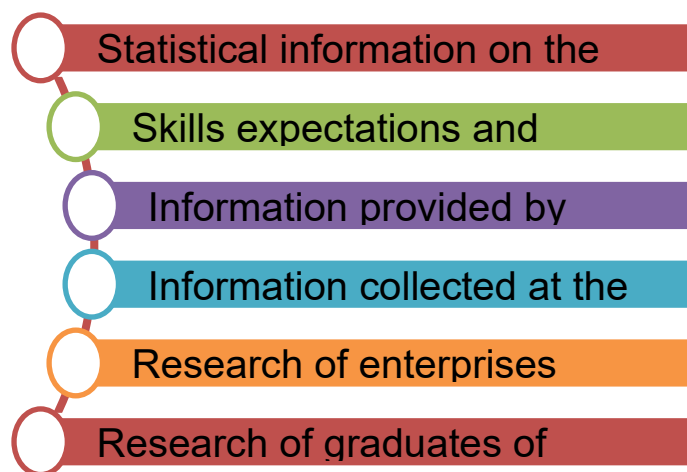
En casi todos los países de la Unión Europea se plantea la cuestión del seguimiento de las necesidades del mercado laboral para armonizar la formación profesional con los requisitos del mercado laboral. Se reconoce que la existencia de mecanismos eficaces para adecuar las necesidades y las propuestas en el mercado laboral, así como la previsión de las necesidades laborales futuras, puede aumentar la productividad y crear puestos de trabajo altamente cualificados. La existencia de tales mecanismos también puede contribuir eficazmente al sistema de desarrollo profesional y a la productividad de los trabajadores.



Los sistemas de gestión de las competencias suelen utilizar múltiples fuentes de datos y una variedad de métodos y enfoques para la recogida y el análisis de datos. Esto es necesario porque los diferentes métodos y enfoques tienen diferentes puntos fuertes y débiles. El uso de muchas fuentes de datos permite comparar y utilizar diferentes fuentes de datos adicionales.

La existencia de fuentes de datos diversificadas es especialmente importante dada la enorme complejidad y dinamismo de la economía y la situación del mercado laboral.

El gran número de relaciones entre los factores que influyen, así como su volatilidad a lo largo del tiempo, hace que las previsiones de la estructura económica y las previsiones del mercado laboral basadas en ellas estén sesgadas por definición y puedan mostrar tendencias más que estimaciones precisas.



A la hora de desarrollar un sistema de información sobre el mercado laboral, es muy importante tener en cuenta las necesidades específicas, así como las capacidades de los diferentes usuarios:

1. Las personas responsables de la toma de decisiones sobre el desarrollo de la formación profesional y la elaboración de políticas en el ámbito del desarrollo profesional, así como la política económica a nivel nacional y regional,
2. Instituciones que imparten educación y formación profesional básica para jóvenes y adultos,

3. Los jóvenes y adultos, así como sus familias que eligen profesiones para la educación,

4. Las autoridades locales, los inversores

El sistema de información y previsión de la situación del mercado laboral se creó principalmente para satisfacer las necesidades del sistema educativo nacional reformado. Este sistema debe proporcionar información sobre las necesidades actuales del mercado laboral incluyendo el desajuste entre las necesidades y la oferta. En la medida de lo posible, también debería proporcionar información sobre las necesidades futuras del mercado laboral.

El sistema de información sobre el mercado laboral debe promover la política educativa a nivel nacional. Sin embargo, en primer lugar debería dirigirse a los organismos de ámbito regional, que son los responsables de ajustar la ordenación de la formación a las necesidades del mercado laboral, en particular, de formular la ordenación regional y de garantizar el cumplimiento y la calidad de la formación profesional. Por lo tanto, los principales interesados son las administraciones regionales de FP.

La situación de un determinado nivel debe considerarse en el contexto de la situación del país y mostrar las tendencias y los fenómenos clave que afectan a la situación de una región concreta.

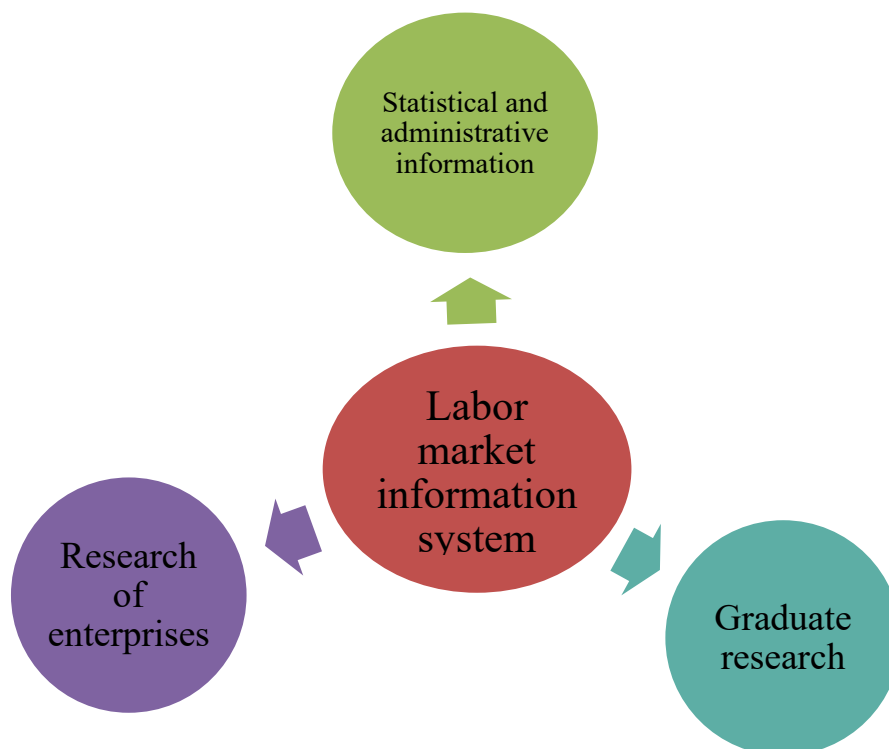


Imagen 3. Elementos clave del sistema de información del mercado laboral



Cada componente del sistema de información del mercado laboral proporcionará diferentes tipos de información y servirá para diferentes propósitos. Pero todos ellos serán complementarios y se reforzarán mutuamente.

<p>Información estadística y administrativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar información sobre las tendencias a largo, medio y corto plazo del mercado laboral, en particular, sobre las necesidades actuales de especialistas en diversas profesiones - Información sobre la relación entre los diferentes factores del mercado laboral
<p>Investigación de empresas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Información sobre las necesidades actuales de los empresarios en diversos sectores - Información sobre las dificultades actuales para encontrar trabajadores - Previsión a corto plazo de las necesidades de trabajadores - Evaluación de la conformidad y la calidad de los graduados de los centros de FP
<p>Investigación de graduados</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Información sobre la situación actual de los graduados de los centros de FP en el mercado laboral (empleo, formación, especialidades e industrias, salarios, migración) - Evaluación de la pertinencia y la calidad de la educación recibida

Sistema de análisis de datos

Los datos no sólo deben recogerse, sino también analizarse, visualizarse e interpretarse. Esta es la parte más importante del sistema, cuando pasamos de recoger información sobre la situación del mercado laboral a crear un sistema de conocimiento sobre el mercado laboral, es decir, a analizar, interpretar, formular conclusiones y recomendaciones para los responsables políticos.

- Considerar los datos a largo plazo. Comparar los datos obtenidos en diferentes momentos suele ser una oportunidad muy útil para ver la naturaleza del fenómeno analizado, ya que nos da datos sobre todas las direcciones y la historia del cambio. Si analizamos los datos sólo durante un corto periodo de tiempo, corremos el riesgo de dejarnos engañar por cambios cíclicos menos importantes.

- Comparar unos datos con otros: medias nacionales, datos de otras regiones o sectores. Esto le permitirá comprender mejor la situación de una región o industria concreta.

- Segregue los datos: esto le ayudará a comprender mejor lo que hay detrás de los cambios que se observan.

- Combine diferentes datos e intente analizar cómo se relacionan entre sí. Esto le permitirá comprender mejor la situación del mercado laboral en el complejo.



- Visualización de los datos. Las estadísticas o los datos administrativos suelen presentarse en forma de tablas sencillas, que son muy difíciles de entender y de sacar conclusiones a partir de ellas. Por lo tanto, es muy importante saber qué información se necesita y cómo se pueden analizar los datos y visualizarlos para obtener el resultado esperado.

Seguimiento de la situación en el mercado laboral (estudio de los graduados de las instituciones educativas)

Este tipo de investigación nos proporciona información importante sobre los resultados reales, el cumplimiento y la calidad del sistema de FP. Se basa en la suposición de que si la mayoría de los estudiantes encuentran trabajo en la especialidad elegida, entonces se puede considerar que la oferta del sistema de FP satisface las necesidades del mercado laboral. Este tipo de investigación también puede proporcionar la información necesaria para comparar los diferentes centros de FP del país.

La metodología de estudio de los titulados de los centros educativos debe proporcionar un método sencillo y eficaz de recogida de información sobre la situación actual de los graduados. Por lo tanto, se propone realizar una encuesta en línea, que puede abarcar a todos los titulados cuyas direcciones de correo electrónico estén disponibles.

Este método de investigación también abarcará a los titulados que se hayan trasladado a otras regiones o países. El reto principal es conseguir que todas las direcciones de correo electrónico de los estudiantes estén disponibles. Por lo tanto, es necesario concluir previamente los acuerdos necesarios con los departamentos regionales de educación. Otro reto es motivar a los estudiantes para que rellenen el cuestionario.

Formas de obtener los resultados necesarios de los participantes y formas de eliminar/evitar los desafíos al recibir la información:

- Asegúrate de que las direcciones de correo electrónico son correctas. Al final del curso, puedes informar a los alumnos sobre la encuesta prevista, sus objetivos, y puedes pedirles que actualicen sus direcciones de correo electrónico actuales.
- El cuestionario debe ser breve y centrarse en los elementos más importantes. Además, el lenguaje de las preguntas del cuestionario debe ser fácil de entender.
- No dé ni mucho ni poco tiempo para rellenar el cuestionario (tardarán unas dos semanas en responder)
- Piense en animar a los que van a rellenar el cuestionario.

- Envíe al menos dos recordatorios a los graduados. Haga hincapié en la importancia de rellenar el cuestionario para mejorar la calidad y el cumplimiento de la FP en la región.
- Los cuestionarios deben distribuirse 6 meses, un año y un año y medio después de la graduación. Para poder entender en qué periodo los graduados consiguen encontrar trabajo en el mercado laboral (Anexo 1).

Previsión de la evolución del mercado laboral.

En la previsión de la evolución del mercado laboral en términos profesionales deben utilizarse diversos métodos de orientación tanto estadístico-matemática como sociológico, entre ellos la modelización de simulación (escenario), la extrapolación, las evaluaciones de expertos, los enfoques de correlación, los grupos de discusión y las entrevistas en profundidad. Deben considerarse conjuntamente como complementarios, y la viabilidad de utilizar cada uno de ellos a determinar en función del problema a resolver, la disponibilidad de estadísticas y la dinámica de las observaciones.

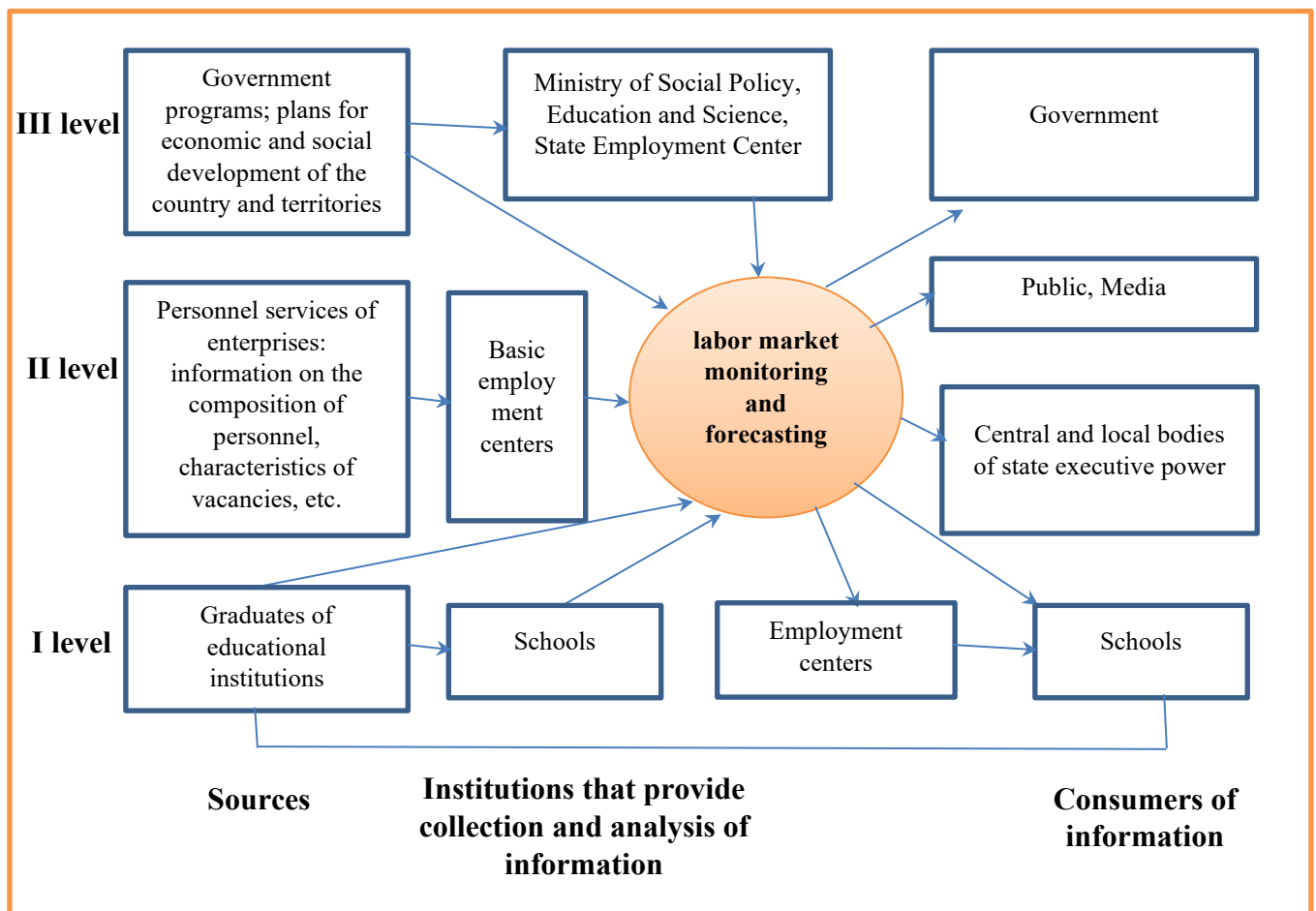


Imagen 4. Sistema de seguimiento y previsión del mercado laboral

Suavizar el desequilibrio entre la demanda de la economía de trabajadores de determinadas profesiones y especialidades y su formación en las instituciones educativas requiere el desarrollo de un sistema eficaz de previsión de las necesidades del mercado de trabajo en los trabajadores en el contexto profesional; aumentar la eficiencia de la orientación profesional de la población, en primer lugar - los jóvenes y mejorar la formación profesional, el reciclaje, la formación avanzada de la población.

La mejora de la educación superior y profesional también desempeña un papel importante en el mecanismo de garantizar el equilibrio profesional y de cualificación del mercado de servicios educativos y del mercado laboral. Al mismo tiempo, es necesario lograr no sólo la conformidad cuantitativa de la formación con las necesidades de la economía, sino también garantizar una alta competitividad de los empleados.

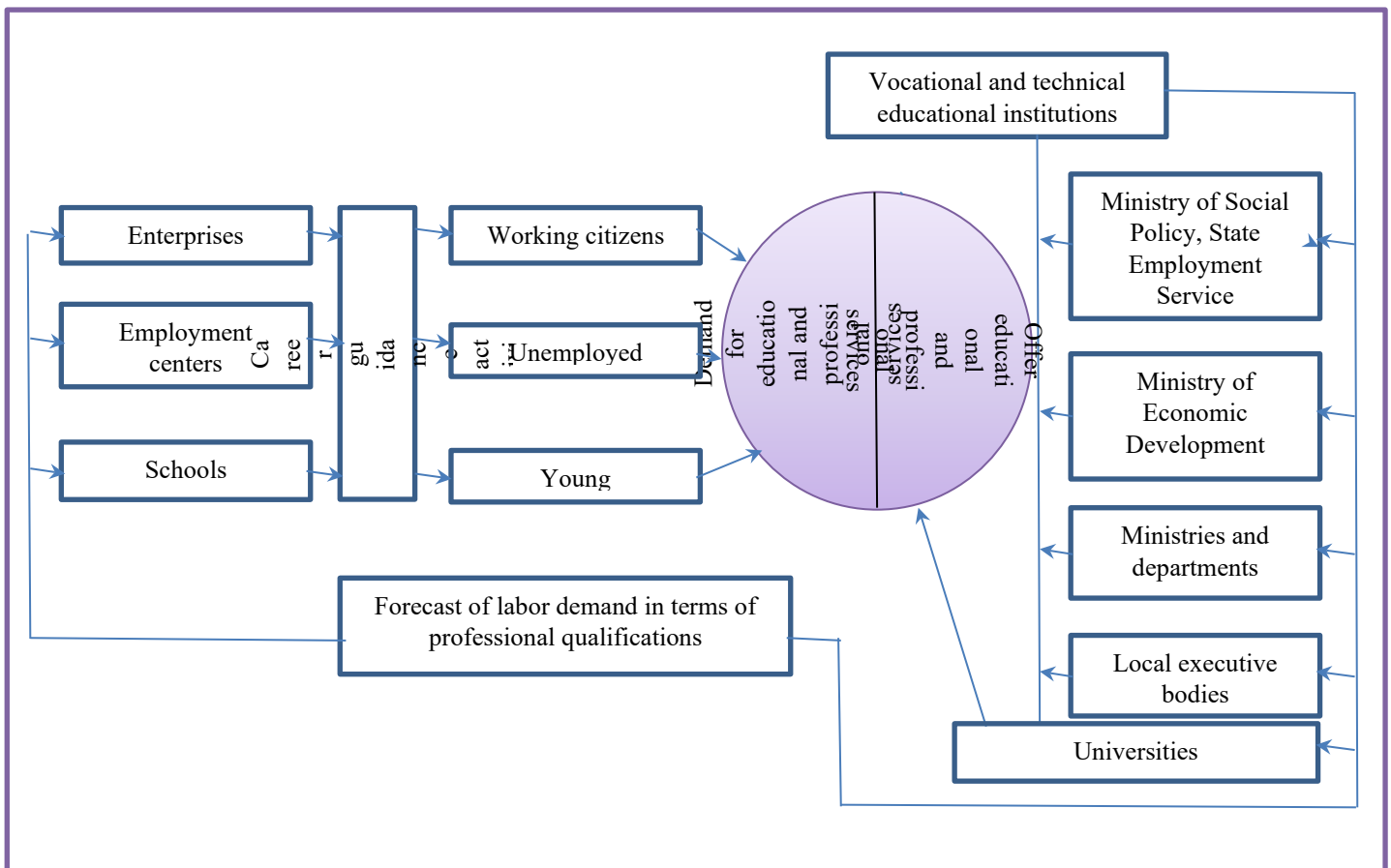


Imagen 5. El mecanismo de formación del equilibrio profesional y de cualificación del mercado de servicios educativos y del mercado laboral



Tendencias actuales del desarrollo del mercado laboral

El estado actual del desarrollo socioeconómico del mundo se caracteriza por el dinamismo y la multivariedad. En tales condiciones, se producen importantes transformaciones del mercado laboral, que es un componente "vivo" del sistema económico nacional, cambiando las formas y los tipos de empleo.

Las tendencias clave que aumentan el impacto en el empleo son:

- **Desarrollo de tecnologías digitales** que cambian la percepción del espacio de comunicación y sus capacidades. La aparición de nuevos servicios y tecnologías ofrece muchas oportunidades: comunicación instantánea entre usuarios independientemente de su ubicación geográfica, posibilidad de trabajo conjunto sincrónico y asincrónico, formas cualitativamente nuevas de presentar y trabajar con la información, disponibilidad de cantidades importantes de información para todos y más. Al mismo tiempo, su rápido desarrollo requiere la formación de una nueva generación de profesionales capaces de trabajar con tecnologías que cambian rápidamente.

- **Procesos de globalización e integración.** Si evaluamos su impacto en el empleo y el desarrollo del mercado laboral, cabe destacar el fortalecimiento de la especialización económica y la división territorial del trabajo: el lugar de producción de un equipo o maquinaria específicos puede no ser un país sino varios, cada uno de los cuales produce piezas individuales ensambladas en un único mecanismo a cientos o miles de kilómetros del lugar de su fabricación. Por un lado, esto crea oportunidades para una estrecha especialización y, por otro, aumentan los requisitos de capacidad para trabajar en un entorno profesional multicultural y multilingüe (conocimiento de lenguas extranjeras). Además, los procesos de globalización conducen a una mayor competencia tanto entre los fabricantes y proveedores de servicios como entre los demandantes de empleo.

- **Desarrollo de la economía colaborativa.** Se trata de una tendencia mundial a compartir recursos (por ejemplo, reduciendo costes o incluso obteniendo beneficios mediante el alquiler de propiedades o la prestación de servicios). Un nuevo sistema socioeconómico mundial se basa en las ideas de compartir. No es sólo una combinación de la oferta y la demanda existentes con la tecnología moderna. Se trata de un cambio en el concepto de consumo.

- **Crecimiento de la orientación al cliente.** Es una tendencia que ha surgido y se está desarrollando bajo la influencia de la creciente competencia, especialmente en el entorno empresarial. Se trata de una herramienta de gestión de las relaciones con el cliente que permite a la empresa generar beneficios adicionales a través del conocimiento profundo y la satisfacción efectiva del cliente. En el sector público, es el enfoque en la máxima satisfacción de las necesidades de los receptores de los servicios públicos, actividades orientadas al servicio de las instituciones estatales.

- **La seguridad medioambiental,** que es una exigencia de la época. El agotamiento de los recursos naturales, la contaminación del medio ambiente: estos problemas se han convertido en algo tan



importante para todos los ciudadanos que se han integrado en la formación de los profesionales y trabajadores de diversos campos.

- **La programación, la automatización de los procesos de producción**, que, por un lado, conducen al desplazamiento de la mano de obra humana y su sustitución por la máquina, por otro la difusión de los procesos de automatización complica los sistemas de gestión y requiere un apoyo y una administración adecuada, y por lo tanto requiere la formación.

- **Robotización, desarrollo de la inteligencia artificial.** La automatización de la producción con el uso de robots industriales, el uso de sistemas robóticos inteligentes conducirá inevitablemente a un cambio en la estructura profesional y de cualificación de la mano de obra en el mercado laboral del futuro.

Estas tendencias conforman los requisitos pertinentes de conocimientos, habilidades y destrezas profesionales del trabajador, su demanda en el mercado laboral. La continuidad en el desarrollo de las profesiones, la condicionalidad de la aparición de nuevas funciones de producción y de nuevas profesiones por la transformación de las existentes, permite predecir la aparición de nuevas actividades, la aparición de determinadas competencias.

El desequilibrio de la oferta y la demanda suele deberse a la influencia monopólica de los sindicatos, que exigen, en primer lugar, aumentar los salarios sin tener en cuenta otras condiciones económicas; en segundo lugar, sustituir la mano de obra por capital, lo que provoca una disminución relativa de la demanda de trabajo; en tercer lugar, tomar medidas para limitar la demanda de trabajo en los sectores de la economía más controlados por los sindicatos.

Una de las cuestiones fundamentales en el funcionamiento del mercado laboral es el papel y el lugar del Estado y su influencia en la formación de la política económica en este mercado.

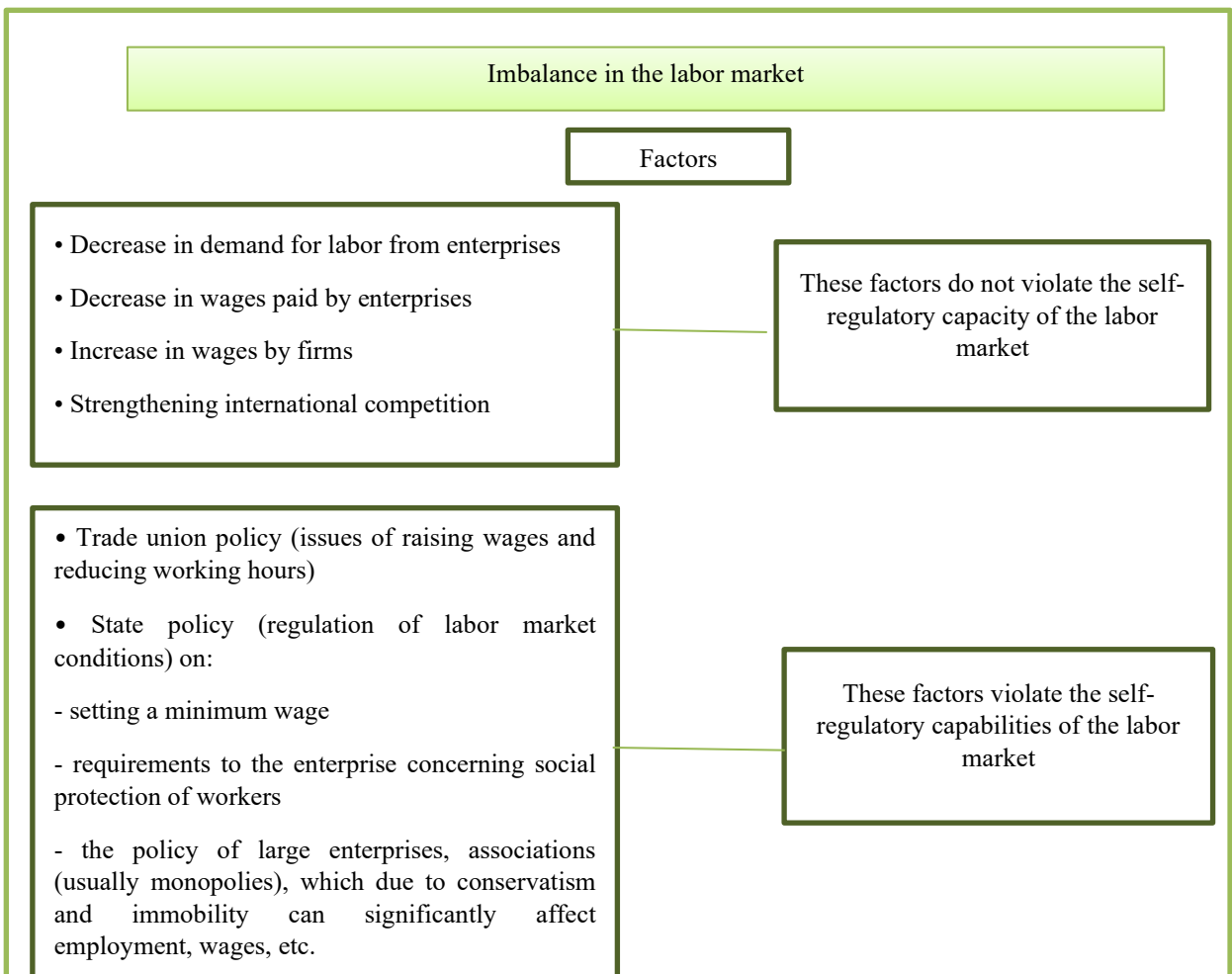




Imagen 6. Desequilibrio en el mercado laboral

La influencia de COVID-19 en el mercado laboral

Los segmentos de la economía mundial que más han sufrido la pandemia del coronavirus COVID-19 son los mercados laborales mundiales. Además, el mercado laboral mundial se ha visto afectado negativamente por la pandemia de COVID-19 en varias áreas. En primer lugar, la evolución de la situación en el mercado laboral está influida por los cambios en el segmento de la economía nacional cuyo funcionamiento se centra en el mercado interno. En segundo lugar, en el segmento de la economía nacional cuyo funcionamiento se centra en el mercado exterior (mundial). En tercer lugar, el desarrollo de la situación en el mercado laboral está influenciado por los cambios en la situación actual con la migración directa de la mano de obra al extranjero.

En general, el impacto de la pandemia de COVID-19 en el desarrollo de la situación del mercado laboral ha provocado una reducción directa e indirecta de la participación de la mano de obra en las actividades económicas. Este impacto directo en el mercado laboral se manifestó a través de la prohibición o restricción temporal directa de ciertos tipos de actividad económica y el cese/restricción de la migración laboral al extranjero. El impacto indirecto de la pandemia COVID-19 en el desarrollo de la situación en el mercado laboral, a su vez, se manifestó a través de un cambio (en su mayoría disminución) en la demanda de diversos bienes y servicios de las empresas nacionales, que en consecuencia cambió (en su mayoría redujo) la necesidad de mano de obra viva (servicios laborales).

En general, el impacto de la pandemia de COVID-19 en el mundo y en diferentes países de la economía durante un período de tiempo ha llevado a una serie de estos cambios en el mercado laboral nacional:

- Reducción real del empleo;
- Aumento del número de desempleados;
- Reducción del número de personas que trabajan en el extranjero (emigrantes laborales);
- Reducción de los ingresos por la venta de su mano de obra y el autoempleo debido a la reducción de los salarios, la pérdida de puestos de trabajo y los ingresos de los empresarios individuales.

Además, para formarse una idea adecuada del desarrollo de la situación en el mercado laboral, es necesario tener en cuenta el curso de los acontecimientos no sólo en relación con la actividad laboral y empresarial oficial, sino también en el empleo en la sombra.



Al mismo tiempo, la magnitud del impacto de la pandemia de COVID-19 en el desarrollo de la situación del mercado laboral está determinada no sólo por los factores anteriores, sino que también depende en gran medida de la complejidad de las diversas industrias y sectores de la economía, su idoneidad para las formas de organización a distancia. Por ello, los trabajadores más afectados por la epidemia de COVID-19 son los de servicios. Después de todo, el proceso de funcionamiento de este segmento de la economía doméstica es muy lento, porque los procesos tecnológicos en los servicios son menos que en muchas otras áreas de la actividad económica están mecanizados y automatizados, como resultado requieren importantes costos unitarios de la mano de obra humana viva para su aplicación.

COVID-19 ha llevado a la optimización y a la alta competencia

Pero el aumento del desempleo y el descenso de los salarios no son los únicos signos de un mercado laboral "en cuarentena". Y puede que no sea el mismo que antes.

- Optimización de los costes al máximo. Revisión del sistema de motivación de los trabajadores: reducción de la parte fija del salario y aumento de la variable, que depende de la ejecución de los planes.

- Fuerte aumento de la competencia en el mercado laboral. Una vacante tiene entre 2 y 3 veces más currículos que a finales de 2019 o principios de 2020. Entre ellos: Gerentes de recursos humanos, vendedores, especialistas en TI, personal administrativo, empleados de HoReCa, especialistas en ventas y más.

- Rápido cambio de prioridades y desniveles. Cuando en algunas áreas el número de vacantes se redujo más de 2 veces, en otras se triplicó. Y dentro de una misma zona, durante la primavera y el verano se pudo observar el aumento y la disminución del número de ofertas de trabajo. Los empresarios buscaban activamente profesionales que pudieran mantener la viabilidad de la infraestructura informática.

Labor market forecast until 2030: employment growth in education will be limited

El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) ha publicado un informe titulado "Skills Forecast: Tendencias y desafíos hasta 2030", que examina las tendencias de la mano de obra europea, las implicaciones para ocupaciones específicas, los desajustes de las competencias y los cambios en el mercado laboral las responsabilidades funcionales del trabajo para el período hasta 2030.

Para unos mercados laborales extremadamente dinámicos y competitivos, invertir en las habilidades y competencias de los ciudadanos es un factor clave. El aprendizaje permanente se ha convertido en una opción consciente para las personas: debe adaptarse y anticiparse a los cambios que afectan a la economía y a la sociedad y, en consecuencia, al mercado laboral.

Según las previsiones del Cedefop, la población en edad de trabajar en su conjunto crecerá, pero las tendencias variarán de un país a otro. A medio plazo, el empleo total crecerá un 0,5% anual en



el periodo 2020-2025, y después este crecimiento se ralentizará como consecuencia de las tendencias demográficas a largo plazo.

El Cedefop prevé una reducción de las responsabilidades laborales relacionadas con el trabajo manual y un aumento de las tareas intelectuales, lo que conllevará un incremento del número de puestos de trabajo en áreas como la gestión, las ocupaciones que requieren un trabajo intelectual, así como en la industria alimentaria y hotelera, el comercio minorista. Así, según el Cedefop, en el futuro se requerirán competencias como la alfabetización empresarial, las habilidades matemáticas (contabilidad y analítica), la creatividad, la resolución de problemas, la recopilación y evaluación de la información y los conocimientos de informática para el desempeño de tareas oficiales y de programación. Las habilidades sociales como la atención, las ventas, la formación, la gestión, la autonomía y el trabajo en equipo también seguirán siendo importantes para muchas tareas relacionadas con las personas.

Según la investigación, la supervisión de los empleados se hará más popular. Las empresas se proponen cada vez más recopilar información sobre el modo en que sus empleados pasan el tiempo en el trabajo.

El objetivo es crear un entorno de trabajo más productivo y ahorrar recursos. Antes, los empleados eran parciales. Según la empresa de investigación y consultoría Gartner, ahora los empleados empiezan a sentirse mejor con el uso de sus datos personales si esto mejora las condiciones de trabajo. En 2015, solo el 30% de las empresas controlaban a los empleados. En 2020, el 80% de las empresas utilizaban este método.

El movimiento de activismo está creciendo entre los trabajadores. Se trata de situaciones en las que los empleados protestan contra sus empresas si estas violan los derechos fundamentales. El 38% de los empleados afirma que protestarán contra las acciones de los empresarios si afectan negativamente a la comunidad.

Hay muchos ejemplos de activación de los empleados. Por ejemplo, altos directivos de Twitter, Pinterest, Levi Strauss, Royal Caribbean publicaron una carta en el New York Times. En ella, insisten en que se apruebe un proyecto de ley que exija una verificación adicional de todas las compras de armas.

Los mensajes de voz afectarán a la comunicación laboral. La gente ya utiliza la tecnología de voz - "Siri" o "Alexa"- para obtener noticias o hacer un pedido en línea. Se trata de asistentes virtuales con los que la gente se comunica por voz sin siquiera pensarlo.

Según la empresa de software Oracle, la mitad de las personas encuestadas utilizan la inteligencia de voz artificial en casa, el 31% en el coche, el 25% en el escritorio y el 18% en reuniones.

El papel del directivo cambiará. Un estudio de Oracle reveló que el 64% de los empleados confía más en un robot que en su supervisor. La mitad busca el consejo de un robot, no de un directivo.



Los directivos dedican el 54% de su tiempo a tareas administrativas, el 10% a la estrategia y sólo el 7% al desarrollo del talento y la interacción con los empleados.

Gracias a la inteligencia artificial, las tareas administrativas pueden ser totalmente automatizadas, lo que permitirá a los directivos trabajar en iniciativas más importantes. El nuevo papel del líder es ser más humano, formar a los empleados y mejorar la cultura del trabajo.

Las humanidades volverán a ser demandadas. McKinsey analizó qué trabajos son propensos a la automatización. Resultó que las humanidades no serán automatizadas. Por tanto, debido al desarrollo de la tecnología, aumentará la demanda de personas con formación humanitaria.

Las empresas se preocupan por el estado psicológico de los empleados. El tema de la salud mental es cada vez más importante para las empresas. Casi la mitad de los trabajadores dicen que su lugar de trabajo tiene un efecto negativo en su estado mental general. Por ello, algunas empresas contratan a terapeutas y crean centros médicos para apoyar a sus empleados.

Google tiene un responsable que gestiona los terapeutas en la oficina para que los empleados no tengan que ir a la recepción. El sector financiero es el que más servicios de salud mental necesita, ya que dos tercios de los empleados tienen dificultades.

Creación de planes de orientación para futuros estudiantes basados en datos reales

¿En quién convertirse? El número de opciones posibles suele confundir a los estudiantes. Además, el mercado laboral está cambiando, y el esquema tradicional de desarrollo "universidad - primer trabajo - 40 años de carrera" ya no funciona.

Hoy en día, los jóvenes profesionales se mueven de un campo profesional a otro, cambiando de empresa, de industria y de equipo. Para elegir una profesión, tienes que identificar tus necesidades y objetivos, sacar tus conclusiones y solo entonces ver lo que el mundo te ofrece.

La elección de una futura profesión es una etapa importante en la vida de los principiantes y los estudiantes, porque cada uno de ellos quiere que el trabajo responda a sus intereses y oportunidades, que le proporcione placer y que le paguen decentemente.

Por regla general, el graduado educativo suele ser incapaz de decidir su sueño, por lo que elige una universidad y una especialidad basándose en la opinión de sus padres, amigos/as o profesorado, o actúan según el principio de "dónde es más fácil entrar".

Elegir una profesión según el tipo de percepción del mundo y el temperamento

Cada uno percibe la información y el mundo que le rodea a su manera. Para algunos es mejor asimilar la información que una persona ve, para otros - oye, para un tercero para aprender algo, debe probarlo. Según el canal de percepción de la información, las personas se dividen convencionalmente en visuales (perciben el mundo a través del canal visual), auditivas (perciben el mundo a través del canal auditivo) y kinestésicas (perciben el mundo a través del sistema del tacto y las sensaciones). De este modo, al recordar la mejor forma de recordar la información,



tienes la oportunidad de identificar las profesiones a las que te sientes más inclinado y en las que podrás tener éxito.

Profesiones visuales típicas:	Profesiones auditivas típicas:	Profesiones kinestésicas típicas:
Director/a, Cámara, Fotógrafo/a, Decorador/a, Diseñador/a, Pintor/a, Interiorista, Peluquero/a, Esteticista, Arquitecto/a, Paisajista, Editor/a, Infografista, Piloto, etc.	Técnico de Sonido, Vendedor/a de equipos de música, Reparador/a de equipos de música, Vendedor/a de telefonía, Profesor/a, Locutor/a de radio, Psicoanalista, Cantante, Músico, Abogado/a, etc.	Cocinero/a, Masajista, Médico/a, Escultor/a, Peluquero/a, Psicólogo/a, Abogado/a, Sacerdote, Constructor/a, Dentista, Carpintero/a

La elección de la futura profesión depende de muchos factores: de tus intereses, de tus capacidades, de las necesidades de la profesión en el mercado laboral. Y lo más importante - cada profesión tiene sus propios requisitos para un especialista. En algunos casos, se necesitan empleados creativos y enérgicos, en otros - especialistas lentos y propensos al análisis en profundidad. El tipo de temperamento afecta significativamente a la elección de la futura profesión.

Te encantan las dificultades y los obstáculos, y eres capaz de superarlos con belleza y creatividad. A veces tiendes a sobreestimar tus capacidades, pero no te asusta. Te pones rápidamente a trabajar, siempre terminas todo. Buscas la independencia y eres reacio a seguir las instrucciones de tus superiores. Dicen que eres persistente, pero no insistes lo suficiente en tu punto de vista.

Conclusión: eres un COLÉRICO

Los coléricos tienen mucho éxito en aquellas profesiones en las que es necesario tener una mayor concentración y energía. Son líderes.

Los individuos de este tipo de temperamento se distinguen por su resistencia a las situaciones de estrés. Si es necesario, son capaces de recuperar rápidamente sus fuerzas. Sin embargo, es difícil obligar a un colérico a realizar un trabajo monótono y monótono. El cansancio crónico llegará no por una gran cantidad de trabajo, sino por la necesidad constante de contener su energía furiosa. Están contraindicados en profesiones como la jardinería, la biblioteca y la contabilidad.

Profesiones recomendadas: Reportero/a de televisión, artista, diplomático/a, periodista, proveedor/a, empresario/a, cirujano/a, piloto, expedidor/a, conductor/a, entrenador/a, gerente, constructor/a, director/a, cocinero/a, investigador/a, geólogo/a, electricista, etc.



Entre tus compañeros tienes una alta eficiencia, te concentras bien. Hacer varias cosas en paralelo es lo más fácil que puede pasar. Te entusiasmas fácilmente con un nuevo trabajo, pero también pierdes rápidamente el interés por él. Desgraciadamente, no eres capaz de profundizar en los detalles; no toleras la monotonía y la insistencia. Pero tienes una capacidad de organización inherente, aprendes rápidamente nuevas especialidades. Ningún acontecimiento interesante tiene lugar sin tu participación.

Conclusión: eres un SANGUÍNEO

El Sanguíneo es un líder natural. Desde el punto de vista de los subordinados, las personas de este tipo son jefes agradables y sinceros. No es de extrañar que este temperamento caracterice a una persona prudente. Su punto fuerte es la capacidad de persuadir a los demás y convencerlos de su lado. Sin embargo, los aspectos técnicos del trabajo suelen causar dificultades a los que se angustian. El trabajo monótono y continuo que requiere una atención constante no es para ellos. Por tanto, las profesiones de tejedor/a, contable, relojero/a, editor/a de radio, bibliógrafo, archivero/a y restaurador/a pueden excluirse con seguridad de la lista de probables.

Profesiones recomendadas: directivo, profesorado, médico/a, psicólogo/a, educador/a, organizador/a, vendedor/a, camarero/a, ingeniero en tecnologías, etc.

¿No tienes prisa en la ciencia y eres lento en el trabajo? El éxito se consigue gracias a la perseverancia y la paciencia.

Realizar un trabajo monótono es tu elección. Si no tienes prisa, pensarás en todos los detalles y llevarás el caso a la perfección. Pero no pretendes asumir las responsabilidades de un líder, por lo que a menudo se te tilda de poco inquieto. La falta de ritmo habitual, el cambio de entorno y de trabajo te asustan, y el constante alboroto puede llevarte a la depresión.

Conclusión: eres un FLEMÁTICO

La capacidad de los flemáticos para analizar la situación lentamente y sin alarma es indispensable en situaciones de estrés. Por lo tanto, producen economistas de alto nivel, contables, libros de referencia. Por otra parte, el mismo rasgo hace imposible que hagan carrera como cirujanos o gestores, pero les irá bien como terapeutas o jefes de contabilidad.

La vida pública activa y brillante de un actor, director de orquesta, reportero de televisión y hombre de negocios será difícil para ellos.

Profesiones recomendadas: mecánico/a, electricista, ingeniero/a, agrónomo/a, conductor/a, científico - botánico, astrónomo/a, físico/a, matemático/a.



Eres una persona con diferente estado de ánimo. Ayer era capaz de girar las montañas, y hoy te da pereza salir de la cama. Te cansas rápidamente, te cuesta adaptarte a un nuevo equipo. Cuando realizas un determinado trabajo, necesitas un apoyo constante y un descanso regular. Todo el mundo te llama una persona extremadamente sutil y observadora, capaz de notar esos detalles en el comportamiento de las personas que intentan ocultar.

Conclusión: eres un MELANCÓLICO

Los melancólicos no deberían elegir una profesión relacionada con la comunicación con la gente, porque trabajan mucho mejor en el ordenador. Este tipo de temperamento también es peligroso en el papel de conductor de transporte público o de escalador-instalador. Se caracterizan por la inhibición del sistema nervioso, lo que puede llevar a la pérdida de concentración y, en consecuencia, a las urgencias.

El duro trabajo de un médico/a, especialmente de un cirujano/a, así como el de un socorrista, piloto, expeditor, provocará un agotamiento melancólico del sistema nervioso y una mala salud.

Profesiones recomendadas: profesorado, artista, costurero/a, diseñador/a de moda, pintor/a, compositor/a, escritor/a, veterinario/a, geólogo/a, agrónomo/a, zootécnico/a, contable, mecánico/a de coches, cerrajero/a, tornero/a, mecánico/a de radio, etc.

¿Cómo elegir una profesión? Consejos para los principiantes

¿Cómo elegir tu profesión? ¿Dónde estudiar? ¿Qué especialidad elegir? Estas son las complejas preguntas a las que se enfrenta todo graduado. Y lo más difícil es hacer su elección.

Para que la elección decisiva de la futura profesión sea lo más consciente posible, los graduados necesitan:

1. Intenta hacer un test con un psicólogo escolar. Los test pueden ayudarte a elegir la dirección correcta
2. Busca información relevante sobre la profesión soñada. Intenta encontrar personas relevantes de la profesión deseada, dispuestos a hablar de sus ventajas e inconvenientes. Para la conversación es mejor preparar una lista de preguntas sobre las dificultades y oportunidades (perspectivas) en la profesión, así como los ingresos, la demanda en el mercado laboral.
3. Abra un evento relacionado con el perfil. Hay muchos eventos de perfil abierto (exposiciones, conferencias, foros, etc.). Además de la saturación de información, pueden ampliar la comprensión de los graduados de las áreas dentro de la profesión, centrandose su atención en el área o especialización más relevante.



4. Pide a tus superiores que organicen una visita con pequeñas tareas en la empresa en la que sueñas trabajar: así los graduados se familiarizarán con las actividades prácticas de varias profesiones.

5. Hacer unas prácticas cortas (si es posible). El titulado puede hacer prácticas durante las vacaciones o los fines de semana (en su tiempo libre). La posibilidad de hacer prácticas en la profesión abre nuevas oportunidades: el ingresado podrá comprender mejor si ha elegido el camino correcto.

6. Además, para empezar, una buena opción sería pensar en lo que te gustaría hacer y en lo que te gustaría desarrollar en ti mismo. Si no es posible dar respuestas inequívocas a estas preguntas por ti mismo, será útil pasar cuestionarios y textos de orientación profesional. Tus respuestas a preguntas sencillas te dirán a qué eres propenso. A partir de ahí, será más fácil hacer una elección.

- Código de Holland

John Holland es un científico y profesor de psicología estadounidense. Según su teoría, la mayoría de las personas pertenecen a uno de los seis tipos de personalidad. A cada tipo le corresponden determinadas profesiones. Una persona que elige una profesión de acuerdo con su tipo tiene más probabilidades de alcanzar el éxito profesional y estar satisfecha con su elección. Holland desarrolló un test de 240 preguntas. El test dura una media de 25 minutos.
<http://prevolio.com/tests.aspx>

Cuestionario de orientación profesional

Dirigido a definir las características de tu trabajo: te centras en ti mismo, en el equipo o en el resultado. <https://bit.ly/3uWnKIS>

7. Visitar las páginas web de las universidades

En las páginas web de las universidades, las especialidades y los planes de estudio suelen estar siempre detallados. Lo principal es entender las estructuras de las webs. Si hay una pestaña "Acceso", entonces no dude en hacer clic y estudiar. Después de todo, la universidad puede disponer de diferentes carreras, entre las que sin duda habrá una que se ajuste a tus intereses. No debes centrarte sólo en el nombre y descripciones cortas, no seas perezoso para averiguar qué materias va a estudiar en una carrera en particular. Si te fijas en las asignaturas que vas a estudiar en los próximos años, te será más fácil elegir algo.

8. Busque artículos, vídeos, largometrajes y documentales sobre una especialidad concreta y la situación del mercado laboral en general. Qué es relevante hoy en día y qué no lo es. Infórmate sobre la reputación de una profesión, su nivel de prestigio y su demanda.

9. Para tomar la decisión correcta a la hora de elegir una profesión, es necesario tener en cuenta una serie de factores: los propios deseos, las características psicológicas y las oportunidades y necesidades del mercado laboral.

Existe una fórmula para elegir una profesión que combina los siguientes componentes: "Querer" - "Poder" - "Acción".

"Querer": tus aspiraciones (deseos, intereses, inclinaciones, ideales);

"Poder": tus capacidades (salud, habilidades, nivel de conocimientos, carácter, temperamento);

"Actuación" - constante autorrealización (el estado del mercado laboral, los problemas socioeconómicos de la región).

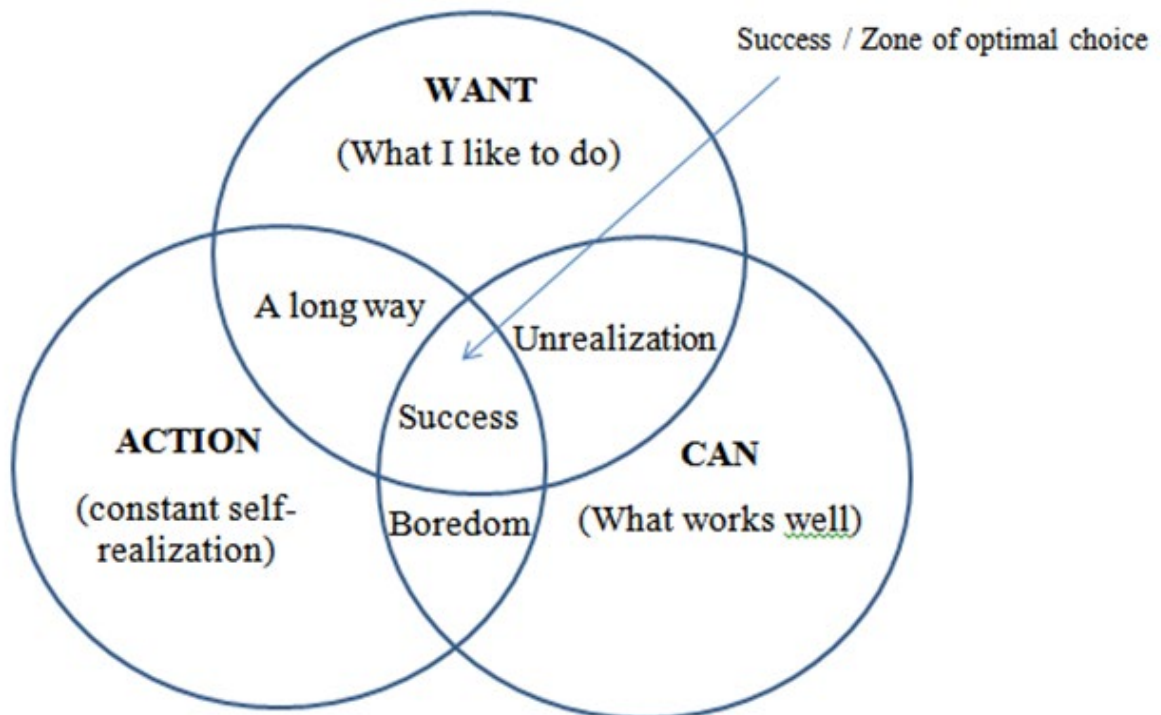


Imagen 7. La elección óptima de la profesión

Éxito / Zona de elección óptima

Tienes que comparar tus deseos con las oportunidades y necesidades reales del mercado laboral actual. Por ejemplo, en el futuro te ves como dentista. El trabajo, como se dice, "no requiere gran esfuerzo" y está bien pagado. Pero ¿te has preguntado alguna vez si tus manos pueden trabajar como las de un joyero y si puedes defender tu lugar en el mundo de los servicios dentales?

Así, es necesario entender claramente que la condición de la elección óptima de la profesión está en el centro de la intersección de 3 componentes: "Querer" - "Poder" - "Actuación".



Elegir una profesión es un paso difícil y responsable en la vida de cualquier persona, por lo que debe hacerse de forma consciente y reflexiva. Un algoritmo detallado ayudará a lograr su objetivo, que incluye los siguientes pasos:

Paso 1: Piensa en lo que te interesa en la vida, en lo que aspiras, en lo que te gusta, en lo que te gustaría hacer, en las profesiones que te gustan, en las condiciones de trabajo que te atraen, en lo que te gustaría obtener de tu futura profesión. Respondiendo a estas preguntas, darás el primer paso hacia la elección correcta y consciente de tu profesión.

Paso 2: Si no puedes identificar las profesiones que te gustan, estudia detenidamente la clasificación de las profesiones por temas, objetivos, herramientas y condiciones de trabajo.

Paso 3: Determina su tipo profesional y el entorno profesional adecuado que más te convenga y hazlo coincidir con las profesiones que has identificado para ti en el paso anterior.

Paso 4: Examina tus intereses e inclinaciones profesionales, los motivos para elegir una profesión, utilizando métodos, y compáralos con las profesiones que has identificado en los pasos anteriores. Si hay profesiones que no coinciden con tus intereses e inclinaciones, elimínalas de tu lista y deja sólo las que hay que estudiar en profundidad.

Paso 5: Estudia con detalle las descripciones de las profesiones seleccionadas; habla, si es posible, con representantes de estas profesiones y averigua cuál es el contenido de su trabajo, qué les gusta. Familiarízate con la naturaleza y las condiciones de trabajo, pregúntales de dónde han sacado esta profesión y cuáles son las posibilidades reales de trabajo para ellos. Intenta ponerte a prueba en estas profesiones, al menos en situaciones profesionales simuladas.

Paso 6: Haz una lista de los requisitos que debe cumplir una persona, por sus cualidades psico fisiológicas y físicas, que se encuentran en tu profesión y registros elegidos. Determina la importancia de todos los requisitos que has anotado: puede haber otros menos importantes que se pueden ignorar.

Paso 7: Estúdiate a ti mismo lo más profundamente posible, es decir, determina tus talentos, habilidades, rasgos de carácter, cualidades de voluntad, habilidades laborales (basándote en los resultados del estudio de las asignaturas escolares y de las clases en clubes, secciones, etc.); determina tu desarrollo físico y tu salud.

Paso 8: Infórmate en los servicios de empleo sobre las profesiones y especialidades que se necesitan actualmente en el mercado laboral, y el empleo real en las especialidades que ha identificado para ti. Y determina también el nivel de formación deseado para ellas.

Paso 9: Evalúa si cumples con los requisitos de cada una de las profesiones que has identificado y analizado: si has desarrollado cualidades profesionales, si tus habilidades, características psicológicas, estado de salud cumplen con los requisitos de las profesiones que te gustaría elegir. Determina qué profesión de toda la lista es la mejor para ti según todos los requisitos.

Paso 10: Determina qué dificultades, obstáculos y errores pueden surgir en la consecución de tu profesión.



Paso 11: Identifica los principales pasos prácticos hacia el éxito: en qué institución educativa puedes obtener formación profesional, cómo desarrollar cualidades profesionalmente importantes, cómo puedes obtener experiencia práctica en "tu" especialidad (participar en clubes, secciones, etc.), cómo mejorar tu habilidad profesional y competitividad en el mercado laboral.

Paso 12: Antes de tomar una decisión definitiva, no olvides consultar con tus padres, familiares, amigos/as, profesorado, psicólogo/a, orientador/a.

Preguntas y respuestas para la orientación profesional

1. ¿Qué le gusta y qué hace bien?

Entonces debería considerar sus aspiraciones y deseos en general como punto de partida para elegir una futura profesión. ¿Sueña con convertirse en un escritor destacado? Divide esta pasión en dos partes: redacción y edición. Determina cuál de ellas te gusta más y elige tu camino: periodista, redactor publicitario, redactor web o editor.

¿Se te da mejor hacer críticas constructivas y ayudar a otros a escribir? Entonces piensa en la enseñanza. ¿O tal vez prefieres sumergirte en el tema y estudiar literatura especial? Entonces piense en la profesión de editor técnico o especialista en periodismo de divulgación científica.

¿Cómo saber qué es lo que más le conviene? Intenta tener en cuenta la opinión de los demás: pregunta a tus amigos, conocidos y familiares. Después de hacer una lista, vuelve al paso anterior y ajusta la dirección. Para ello, tienes que encontrar los puntos en los que lo que te gusta y lo que haces coinciden mejor. Ahí es donde están las mejores perspectivas de desarrollo.

2. ¿Juegas para ganar o para no perder?

La motivación adecuada es una garantía de que el trabajo será entretenido. Al mismo tiempo, cada persona puede tener una motivación diferente: algunos se esfuerzan por conseguir resultados, y otros, por evitar el fracaso.

Las personas que aman los logros son los clásicos inventores y empresarios. Trabajan con rapidez, aprovechan las nuevas oportunidades y piensan de forma abstracta. Por regla general, las personas de este tipo son impulsivas, optimistas y propensas a cometer errores.

Las personas para las que lo principal es evitar el fracaso, por el contrario, son cuidadosas y prudentes. Piensan de forma analítica, prefieren la planificación, la fiabilidad y la minuciosidad.

¿Cómo ayudará esto a reducir el número de profesiones relevantes? El primero no será un día de trabajo normal en la oficina, necesitan un entorno creativo, la oportunidad de tomar riesgos. Y el segundo tendrá más éxito en el trabajo en una gran empresa, en lugar de lanzar su propia startup.



3. ¿Qué entorno le conviene?

También importa en qué entorno te sentirás más cómodo trabajando. Para responder a esta pregunta, puedes realizar un test estándar que determine el tipo de personalidad según la metodología Myers-Briggs. Lo más importante es determinar si eres introvertido o extrovertido. Al fin y al cabo, estos dos tipos son muy diferentes en cuanto a necesidades. <https://bit.ly/3kIcxqW>

Los introvertidos, por ejemplo, preferirán el ambiente de un laboratorio o centro de investigación, y los extrovertidos se sentirán como pez en el agua en una ruidosa oficina de ventas. También hay que tener en cuenta factores como la necesidad de hablar en público, el trabajo en equipo y la comunicación frecuente con los clientes: los extrovertidos y los introvertidos perciben todo esto de forma diferente.

4. ¿Qué estilo de vida quieres llevar?

En la mayoría de las profesiones, la carrera comienza con varios años de trabajo duro y agotador, con un salario inferior al deseado. Por lo tanto, merece la pena fijarse en quienes ya han triunfado en este ámbito, y entender si este modo de vida se adapta a ti. Esto es lo que hay que buscar. ¿Tienen estas personas tiempo libre o trabajan sin días libres ni descansos? ¿Se van a menudo de viaje de negocios? ¿Ganan lo suficiente? Se trata de establecer un listón no sólo por el nivel de ingresos. Hay que tener en cuenta otros factores que influyen en la cantidad de trabajo que puede darnos alegría.

Por ejemplo, quieres desactivar el "modo profesional" al final de la jornada laboral y volver a la vida fuera de la oficina: ir a un café, al teatro, viajar, pasar tiempo con la familia. Entonces necesita un trabajo sin viajes de negocios, con una jornada laboral normal y un salario suficiente. Esto significa que la profesión de auditor financiero con frecuentes viajes a las regiones y horas extras en proyectos es poco probable que le convenga.

5. ¿Dónde le gustaría vivir?

Este factor no es importante para todas las profesiones, pero a veces sí lo es el lugar de residencia, sobre todo si la especialidad está relacionada con una región concreta. Si quieres trabajar en el sector de la moda (incluidas las revistas de moda), deberías trasladarte a la capital. ¿Te gustan las profesiones relacionadas con el mar? Entonces, tienes que ir a la costa. Ten en cuenta los factores relacionados con el estilo de vida. ¿Quieres ser una persona activa y culta, ir a teatros, conciertos y asistir a exposiciones? ¿O prefiere el campo? También merece la pena pensar y elegir: ser médico generalista y trabajar en un hospital rural o ser neurocirujano y trabajar en un centro médico metropolitano de alta tecnología.



Elegir una profesión es una tarea difícil. Tienes que tener en cuenta muchas cosas: tus capacidades, las oportunidades, los posibles ingresos, el prestigio de la profesión y tu interés por ella. También debes pensar en el modo de vida, en el lugar donde quieres vivir. El dinero no lo es todo. La satisfacción mental del trabajo no es menos importante que el nivel de ingresos.

Consejos para que los padres ayuden a guiar al niño de forma suave y amistosa hacia un entorno profesional en el que pueda triunfar

Hoy en día, el mercado laboral moderno dicta unas reglas actualizadas, por lo que la mejor estrategia actual es que los padres observen atentamente los gustos de su hijo, comprendan sus puntos fuertes y débiles y sólo entonces le ofrezcan ayuda para elegir su futura profesión.

CONSEJO Nº1: Escuchar al niño

Hasta hace unos años, las cinco carreras más populares entre los ingresados eran Derecho, Administración, Informática, Turismo y Marketing.

Si se presta atención a las tendencias de la campaña de presentación, se observará que cada generación tiene su propia moda y demanda de la profesión. La mayoría de las profesiones impuestas por los padres suelen estar desfasadas, ya que los mayores no siempre tienen tiempo para seguir las tendencias e innovaciones. En cambio, los graduados conocen casi todas las novedades. No es necesario persuadir a un niño para que abandone la idea de convertirse en operador de drones o para que deje de hacer blockchain, para que se interese por las tendencias de las criptomonedas. Es importante entender, incluso si usted no tiene idea de lo que significa la frase anterior, que en cualquier profesión lo principal es aprender todas las habilidades necesarias, por lo que explicarle al joven o a la joven que aquí se necesitará la capacidad de completar el caso, la responsabilidad y el deseo de hacer su trabajo es de alta calidad.

Las aficiones de un niño también pueden ser un indicador útil para ti. Si fomentas y apoyas sus aficiones, te ayudarán a saber hacia dónde ir.

CONSEJO Nº2: Crear el entorno adecuado

Los niños y adolescentes no sólo reciben conocimientos de los profesores y tutores. Su desarrollo está influido en gran medida por el entorno. Lo más difícil para un adulto en esta situación es encontrar el papel adecuado. No hay que atormentar al niño con consejos ni trasladarle tus deseos, sino ayudarle a desarrollar sus propios talentos.



Lo mejor es mantener un diálogo constante con el adolescente que duda de su elección, que no acaba de entender lo que le resulta más cercano e interesante. Hablar con una chica o un chico, asistir a una conferencia temática, a una exposición, comprar un libro a tiempo... es lo mínimo que todo adulto puede realizar. Los psicólogos aconsejan empezar a hablar de la futura profesión en el 6º curso de primaria: así el niño tendrá tiempo de prepararse para la universidad o la formación profesional.

Los expertos que ayudan a elegir una profesión o a cambiarla, aconsejan hacerse estas cuatro preguntas:

- "¿Podrías leer unos 500 libros y no aburrirte?"
- "¿Qué harías con los intereses durante los próximos cinco años, aunque no te paguen por ello?"
- "¿A qué dedicarías tu tiempo si no pudieras trabajar por un sueldo y tuvieras plena seguridad económica?"
- "¿Qué es lo que no querrías hacer en tu vida que te cause absoluta antipatía?"

CONSEJO Nº3: Ayudar a conocer las profesiones desde dentro

Conocemos la mayoría de las profesiones sólo de forma teórica, por lo que familiarizarse con el trabajo reducirá el porcentaje de oportunidades de decepción. Antes de elegir finalmente una profesión, es importante que el adolescente vea la especialidad entre bastidores en la vida real. Es bueno que haya adultos a su alrededor que puedan hablar al futuro aspirante sobre este trabajo. Pide a tus amigos que le cuenten al niño qué y cómo hacen en el trabajo. Es importante que un joven o una joven escuche sobre sus responsabilidades y asuntos cotidianos. Por ejemplo, sobre cómo trabajan exactamente con los dibujos (y sobre qué matices surgen). No hay que olvidar que por la mañana hay que venir exactamente a las ocho y rellenar los informes trimestrales. Pero tomar un té con un contable también no hace daño. Recuerde que el propósito de esta historia no es la publicidad o la intimidación, sino un reflejo de la situación real.

Muchas empresas celebran jornadas de puertas abiertas. En estos actos hay que hacer las preguntas adecuadas: no sobre el alto rendimiento o un gran objetivo, sino sobre la rutina, la creación de empleo. Además, las grandes empresas a veces invitan a hacer prácticas no sólo a los estudiantes, sino también a los escolares. Es posible que al adolescente no le guste el hecho de aprender sobre la profesión elegida. Pero tendrá tiempo para cambiar su elección y no pasar unos años en la universidad en vano.

CONSEJO Nº4: Explora el mercado de trabajo

Averigüe qué profesiones se demandan. Sólo realmente demandadas, no "prestigiosas". No hace falta leer selecciones o clasificaciones para entender esto. Merece la pena mirar las páginas de los servicios de empleo y las plataformas de búsqueda de trabajo, y revisar detenidamente las ofertas.



Ver las ofertas ayuda a evaluar la popularidad de la profesión, los posibles salarios y los requisitos para los solicitantes. Puede resultar que la universidad en sí misma no sea suficiente para el trabajo soñado: paralelamente, habrá que aprender idiomas o asistir a cursos.

CONSEJO №5: ¡Apoyar, sobre todo!

Un diploma y varios años de estudio no son un contrato para toda la vida. Todo puede cambiar en cualquier momento. No te olvides de informar al niño que elige su camino. Si no está seguro de haber elegido el trabajo de su vida, mire a su alrededor y elija una nueva alternativa. El mercado laboral moderno proporciona una disminución del miedo a volver a aprender y adquirir nuevos conocimientos.

El mundo cambia muy rápido y el hombre moderno tendrá que reaprender varias veces en su vida. Por eso, en muchos sentidos, es mucho más importante decidirse por un campo que por una profesión concreta, y desarrollar habilidades que puedan ser útiles. Así, el adolescente deja más espacio para el desarrollo.

Los principales errores a la hora de elegir una profesión y lo que hay que evitar a la hora de elegir una futura profesión

1. Elegir una profesión sin tener información fiable sobre ella

La mayoría de los jóvenes que se plantean planes de formación continua o de empleo suelen estar muy poco informados sobre qué profesiones son y qué hacen sus trabajadores. En consecuencia, los jóvenes se encuentran en la situación de elegir a ciegas. Para analizar si esta o aquella profesión le conviene, es necesario, en primer lugar, encontrar información sobre cómo es, de hecho, la jornada laboral típica de sus trabajadores, cuánto tiempo y a qué actividades específicas se dedican. El punto no está en el nombre de la profesión, sino en qué y en qué condiciones será necesario trabajar. Es importante pensar en las siguientes cuestiones: cuáles son los requisitos de la profesión a las capacidades humanas y cuáles son las contraindicaciones, qué nivel de formación se necesita para dominarla, dónde se puede obtener, si da perspectivas de carrera y con qué están relacionadas, si la profesión tiene demanda en el mercado laboral.

2. Centrarse sólo en características como el prestigio y/o la rentabilidad

Un mito común sobre la consideración de una profesión de prestigio como fuente de ingresos es que el dinero llega simplemente porque una persona lo posee. Aquí hay que entender algunos puntos. En primer lugar, lo que se paga no es la profesión, sino el cargo, es decir, el desempeño de funciones específicas en una u otra organización. Por supuesto, el nivel potencial de rentabilidad en las diferentes áreas de actividad varía, pero el punto aquí, en primer lugar, no está en la profesión, sino en el lugar de trabajo de la persona, su estatus, nivel de habilidad, equilibrio de la oferta y la demanda en el mercado laboral. En segundo lugar, las profesiones que se perciben como prestigiosas no siempre son las más rentables. Al fin y al cabo, suele haber muchas más personas dispuestas a ejercerlas de las que realmente se necesitan. Además, el propio concepto de



"prestigio" es bastante relativo: depende del círculo de comunicación (a los ojos de diferentes personas parecen prestigiosos diferentes tipos de trabajo) y cambia con bastante rapidez.

3. Poner un signo de igualdad entre la profesión y el sujeto

La idea errónea de los escolares, y a veces de los estudiantes, es equiparar realmente una asignatura con un determinado campo de actividad profesional, a juzgar por el principio: "Me gusta la literatura, seré escritor". Pero, ¿qué tipo de profesión es ésta, permítanme preguntar? ¿Autor de ficción, o qué? Por supuesto, en general, esta opción es posible, pero mucho más a menudo se trata de muchas otras actividades profesionales. Se puede ser editor/a, corrector/a, profesor/a de lengua y literatura, traductor/a, investigador/a en el campo de la filología, etc. Todas estas diferentes profesiones y las actividades de sus empleados no son muy similares a las que realizan los alumnos en las clases de literatura. Este razonamiento también se aplica a otras asignaturas. No se trata de profesiones, sino de un determinado campo de conocimientos, cuya base debe dominarse, en particular, para el desarrollo profesional.

4. Transferir la actitud a una persona, representante de una determinada profesión, a una determinada profesión

Si nos gusta o no nos gusta una persona en particular, esto no caracteriza de ninguna manera su especialidad y no indica que debemos hacerla. Una "buena persona" no es una profesión. Por supuesto, usted quiere ser como ella, pero se trata de las cualidades personales y la actitud general de trabajo, y no sustituye a la capacidad de una actividad en particular. Y si por el contrario - nos encontramos con alguien desagradable, repulsivo? A veces, puede distraer de su profesión: "No quiero ser como él". Pero, de acuerdo, en las mismas circunstancias, la conclusión opuesta es posible: "Me convertiré en un digno representante de esta profesión, no como él". Por lo tanto, la decisión de cómo reaccionar ante quién, así como la responsabilidad de la elección profesional siguen dependiendo de usted.

5. Elegir una profesión por las expectativas

En esencia, según esta postura, hay un alejamiento de la responsabilidad personal en la decisión. Sin embargo, a veces esta elección puede tener éxito, ya que la empresa suele reunir a personas cuyas capacidades e intereses coinciden significativamente. Sin embargo, esto es un elemento de "suerte-desgracia", y no una consecuencia de una decisión consciente y significativa.

6. Sustituir la elección de la profesión por la elección del nivel de estudios o del lugar de su adquisición

Una posición más justificada es cuando una persona decide primero a qué le gustaría dedicarse y luego considera las posibles opciones para una determinada profesión, en lugar de guiarse por el deseo de estudiar en un determinado lugar o simplemente obtener una educación superior, sin importar la especialidad. Si el aspirante, al querer dominar una determinada profesión, no pudo entrar a estudiar exactamente donde quería, es más lógico que se mantenga fiel a la profesión y busque otras opciones para obtenerla.

7. Ignorar sus propias capacidades e intereses



Es conveniente hacer en tu profesión lo que te gusta y lo que funciona bien. Por supuesto, esto suena fácil, pero muy a menudo se ignora. A veces la gente no le da ninguna importancia (haré lo que sea para que me paguen bien). Una persona no podrá conseguir grandes resultados en un trabajo que no se corresponda con sus características individuales o que simplemente no le sea agradable. Además, es poco probable que una persona así se sienta feliz, al darse cuenta de que desperdicia una enorme cantidad de tiempo y esfuerzo a cambio de dinero. Otro motivo de este error es el desconocimiento de las propias capacidades e intereses. Es imposible decir si te gustará el trabajo y si lo harás de forma competente sin probarte a ti mismo en algo así. Por supuesto, no todas las profesiones se pueden probar con una experiencia personal sin recibir antes la educación adecuada. Pero en esos casos, se puede juzgar la aproximación a ellas por motivos indirectos: el interés por un campo concreto, el deseo de obtener activamente información sobre las actividades de esos profesionales, la facilidad para comprender y memorizar esa información.

8. Escuchar las opiniones de personas no competentes para elegir una profesión

Resulta que a muchos de nuestros conocidos les encanta dar consejos, en particular, sobre qué ser. Sin embargo, es razonable recomendar algo sobre la autodeterminación profesional sólo si coinciden varios puntos. A saber: conocimiento de las particularidades de las profesiones en cuestión, así como de la situación en el mercado laboral; conocimiento de las características psicológicas individuales de la persona que hace la elección; comprensión de la esencia de los problemas psicológicos que surgen en las diferentes etapas de la autodeterminación profesional. Está claro que es razonable pensar en esto o en especialistas (psicólogo, empleado del servicio de empleo), o en alguien que le conozca muy bien y sepa por experiencia personal sobre un grupo concreto de profesiones.

Las habilidades más populares que los empleadores suelen exigir a los candidatos

1. Habilidades de comunicación oral y escrita.	11. Capacidad para identificar y resolver problemas.
2. Capacidad para trabajar con Microsoft Office.	12. Centrarse en el servicio al cliente.
3. Atención al detalle.	13. Capacidad para controlar el tiempo.
4. Capacidad para resolver problemas de manera autónoma.	14. Capacidad para desarrollar el negocio.



5. Autoiniciativa, automotivación.	15. Capacidad de análisis.
6. Capacidad de organización.	16. Capacidad para trabajar con Microsoft Word.
7. Capacidad para trabajar de forma independiente.	17. Capacidad para hablar dos o más idiomas.
8. Capacidad para trabajar con Microsoft PowerPoint.	18. Desarrollar habilidades interpersonales.
9. Gestión de proyectos.	19. Ética empresarial.
10. Experiencia en actividades de venta.	20. Capacidad para trabajar en el sistema operativo Linux.

Así, las principales competencias que se necesitarán en los próximos años son:

- competencia intercultural (capacidad de trabajar en diferentes entornos culturales);
- pensamiento computacional (capacidad de entender grandes cantidades de datos);
- conocimiento de los nuevos medios de comunicación (la capacidad de transmitir su opinión a través de ellos, así como de evaluar y utilizar críticamente los contenidos de los nuevos medios);
- Conocimientos transversales (capacidad de entender varias disciplinas);
- colaboración virtual (capacidad de trabajar productivamente en un equipo virtual).

Habilidades clave necesarias para obtener una ventaja competitiva en el mercado laboral



- *Inteligencia emocional*: la capacidad de darse cuenta de sus propios sentimientos y emociones, gestionarlos y, utilizando este conocimiento, interactuar con los demás.
- *Capacidad de negociación*: capacidad para crear relaciones de trabajo cómodas e interactuar eficazmente con colegas, subordinados, consumidores y socios con el fin de lograr la comprensión y el apoyo en la consecución de los objetivos de la organización, el desarrollo de políticas y la toma de decisiones conjunta; capacidad para proporcionar información a colegas, subordinados, consumidores y socios por teléfono, por escrito o electrónicamente; capacidad para celebrar reuniones.
- *Capacidad para evaluar la situación y tomar decisiones*: capacidad para analizar situaciones, sus estructuras, para determinar los factores de influencia, las tendencias de desarrollo; capacidad para elegir y acordar las mejores decisiones o alternativas objetivas e imparciales para alcanzar el objetivo mediante el análisis, la previsión y la evaluación de la situación y los problemas que la han provocado (análisis de la situación, decisiones de gestión).
- *Flexibilidad cognitiva*: la capacidad de pensar, que se manifiesta en la capacidad de pensar en varias cosas a la vez, de cambiar los supuestos elegidos al resolver un problema, si su esencia ha cambiado.
- *Resolución integral de problemas*: capacidad de buscar, acumular la información de calidad necesaria, encontrar formas de resolver problemas a partir de la información disponible, evaluar las consecuencias positivas y negativas de las decisiones.
- *Coordinación de equipos*: capacidad de trabajar con otros.
- *Creatividad*: la capacidad de crear, que puede manifestarse en el pensamiento, los sentimientos, la comunicación, las actividades individuales, para caracterizar al individuo en su conjunto o sus aspectos individuales, los productos de la actividad, el proceso de su creación; la producción de nuevas ideas.
- *Pensamiento crítico (analítico)*: capacidad para razonar de forma lógica, encontrar argumentos, cuestionar sus propios juicios y los de los demás, identificar los puntos fuertes y débiles de diferentes enfoques para resolver el problema.
- *Orientación al cliente (orientación al cliente)*: capacidad de identificar y satisfacer las necesidades actuales y futuras de los clientes, orientación a los resultados.
- *Gestión de personas*: la capacidad de motivar, desarrollar y orientar a las personas para que trabajen, para identificar a los mejores candidatos para su aplicación.

Consejos para los que empiezan una carrera en su juventud y métodos para ascender en la escala profesional



Hoy es muy popular empezar una carrera casi desde el colegio: los jóvenes se han vuelto más decididos, quieren conseguirlo todo de una vez, para luego poder ser plenamente competentes e independientes, disfrutar de la vida y viajar. Las ambiciones alimentadas por las tendencias actuales en las redes sociales, al final, no sólo tienen derecho a existir, sino que también pueden realizarse.

NO EVITES NINGÚN TRABAJO

Tanto si quieres iniciar tu propio proyecto como si quieres convertirte en un alto directivo/a de una empresa importante, ser socio/a de una gran empresa o desarrollar tu potencial en otro campo, tienes que empezar con tareas sencillas, adquirir y perfeccionar las habilidades y destrezas básicas, aumentando gradualmente la carga de trabajo y la complejidad.

2. NO PRESTES ATENCIÓN A LOS DEMÁS

Tu carrera es un asunto personal. Tanto si tienes éxito como si fracasas por primera o décima vez, es tu camino personal y la responsabilidad de los errores y la experiencia también son tuyos/as. Por supuesto, no hay que alejarse de los consejos de los padres y madres, enriquecidos por nuestras propias experiencias vitales, de los familiares o amigos/as. Pero la decisión final siempre depende de ti.

3. BUSCA OTRO EMPLEO MIENTRAS TRABAJAS

Es bastante normal cambiar de trabajo a menudo en los primeros años de tu carrera. Es importante captar el momento en el que ha llegado la hora del cambio, entender por qué la profesión o la empresa elegida no es la adecuada para ti y seguir adelante.

Empezar a buscar un trabajo o crear tu propia empresa mientras trabajas en un antiguo empleo: crea un paso atrás. Será incómodo y difícil, la zona de confort lo dictará: "Todavía no estoy preparado/a". Sólo recuerda que el crecimiento y la comodidad nunca van de la mano.

4. NO TE OLVIDES DEL APRENDIZAJE

No se trata sólo de la formación continua en la enseñanza superior, sino también de los cursos, formaciones y seminarios especializados. Pueden estar relacionados con tu trabajo actual o con lo que quieres conseguir en el futuro, si, por ejemplo, estás planeando un cambio radical en el campo profesional, los cursos de formación pueden estar relacionados con tu afición o completamente alejados de todo lo que hacías antes - esto puede ser no sólo la experiencia práctica, sino también el desarrollo de habilidades blandas - ahora son especialmente valiosos en el mercado laboral.

Con el fin de seguir la carrera profesional, siempre se necesita saber desde lo que sabe un empleado más simple. Así que trata de leer más literatura profesional. Ten en cuenta que el conocimiento de la psicología, la gestión, el arte de hablar en público, o la planificación del tiempo no impedirá cualquier rendimiento profesional. Gasta dinero en tu formación y no esperes que la empresa lo haga por ti. Por tanto, asiste a formaciones o cursos que te ayuden a mejorar en tu profesión. Los/as orientadores/as profesionales recomiendan asistir a 2 ó 3 formaciones al año para obtener el resultado deseado.

5. LA SALUD ES UNA PRIORIDAD

Elige la felicidad y la satisfacción de lo que haces, no un salario alto, y entonces te será más fácil lidiar con el estrés. Sé siempre una prioridad para ti mismo.



¿Cómo sacar el máximo partido a tu trabajo?

1. NO TENGAS MIEDO DE PEDIR AYUDA

Pedir ayuda no es un signo de debilidad, sino un deseo de comprender la situación, la intención de crecer y mejorar. La iniciativa y la capacidad de asumir la responsabilidad de las decisiones son, sin duda, cualidades importantes, pero encontrar el mejor momento en el que pueda mostrarlas con suficiente destreza, al principio del trabajo - la capacidad de interacción, la flexibilidad y la lealtad serán más útiles.

2. NO ACEPTES LAS CRÍTICAS POR CUENTA PROPIA

En primer lugar, aprende a distinguir entre las críticas que te afectan personalmente y las que pretenden mejorar tus habilidades como especialista. Presta atención a los consejos de tu jefe/a: en primer lugar, es una manifestación de interés por lo que haces y, en segundo lugar, el deseo de ayudarte a crecer, a formar parte del equipo. Esto es exactamente lo que debes buscar en los primeros años de tu carrera.

3. NO TE CONFÍES

No importa cuál sea tu puesto de trabajo ni lo bien que lo hagas. Mantén tu mente abierta y flexible. Un profesional debe estar preparado para cualquier encargo, aunque sea de los que están fuera de su ámbito, por supuesto, dentro de lo razonable.

4. CONOCER LA MEDIDA EN EL TRABAJO Y EL DESCANSO

Llegar temprano y levantarse tarde - cometemos este error en el primer trabajo, y a menudo no toleramos la experiencia útil, consiguiendo un tercer, o incluso cuarto, puesto. Cuando consigues un trabajo de ensueño, tienes la tentación de demostrar lo importante que es para ti pasando el mayor tiempo posible en el trabajo. Pero esta estrategia también puede tener consecuencias desagradables: es muy posible que te quemes. Apenas lo necesitas.

5. PREGUNTA, COMUNICA

No siempre es fácil formar parte del equipo de trabajo, entender a la gente: con quién hay que ser amigo/a, y de quién es mejor mantenerse alejado/a. Entre dos polos: mantenerse alejado de todo el mundo, hacer tu trabajo en silencio y hacerse amigo de todo el mundo, es mejor estar en algún lugar del ecuador. Haz preguntas, pide ayuda, mira de cerca a la gente, observa la relación en el equipo y entre los/las compañeros/as y el/la jefe/a, participa en las charlas. Esto te ayudará a conectar con el equipo, pero también a encontrar un equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

6. ADMITIR LOS ERRORES

Las mejores lecciones de la vida son las que se basan en los propios errores. Sólo los fracasos nos dan la oportunidad de aprender a tomar las decisiones correctas en el futuro. Si aprendes a responder correctamente a tus errores -no a entrar en pánico porque tu carrera haya fracasado, sino



a admitir las decisiones equivocadas, analizarlas y sacar conclusiones-, no harás más que reforzar tu posición en la empresa. El miedo al fracaso frena la acción, y como resultado parecerás perezoso/a frente a la dirección, lo que definitivamente no merece un aumento de sueldo.

7. ASUME LA RESPONSABILIDAD

Demuestra a la dirección que puede ser responsable no sólo de su tarea específica, sino también del éxito de todo el proyecto. Debes ser responsable de todo: llegar al trabajo a tiempo, llevar las cosas a su fin, indicar a los/as compañeros/as la forma correcta de resolver los problemas difíciles, controlar tus emociones, no dejar que tu vida personal afecte al resultado del trabajo y no abandonar a tu equipo bajo ninguna circunstancia.

8. MOTIVA A LA GENTE

Conviértase en un/a empleado/a del equipo que motive constantemente a sus colegas para que realicen sus tareas, animarlos/las a emprender proyectos interesantes y difíciles. Apoya a tus colegas en los fracasos y elogia los buenos resultados. Intenta conseguir el apoyo del equipo y conviértete para ellos/ellas en alguien en quien confíen, a quien respeten y a quien escuchen. De este modo te convertirás en el/la líder del equipo incluso antes del nombramiento formal y esto será definitivamente apreciado por la dirección.

9. ACEPTA LOS ELOGIOS CON CALMA

Las palabras de elogio pueden ser el mayor obstáculo para tu carrera. Por eso, después de que la dirección reconozca tu trabajo, no debes pensar que has tenido un golpe de suerte. Recuerda que la perfección no tiene límites y que no debes relajarte tras unos cuantos elogios.

10. AMA TU TRABAJO

Emociónate con lo que haces. Al fin y al cabo, sólo las personas que están verdaderamente enamoradas de su trabajo son capaces de alcanzar grandes logros. La dirección es muy consciente de ello, por lo que sólo promocionará a aquellos que amen su profesión y estén dispuestos a darlo todo, sin necesidad de motivaciones externas.

Cómo elegir un centro de enseñanza superior

Cada año, miles de alumnos/as eligen dónde y en qué especialidad cursar estudios superiores. Esta elección afecta al futuro empleo, al desarrollo personal, al entorno, a los objetivos profesionales y a las relaciones. Por eso es importante tratarla a fondo. ¿Qué hay que tener en cuenta a la hora de elegir el lugar de los futuros estudios?

Elección de la especialidad

Lo primero en lo que deben pensar los aspirantes es en la elección de la profesión. Se recomienda sopesar todo con detenimiento y decidir a qué se va a dedicar toda la vida. Puedes pedir consejo a familiares, amigos/as, al psicólogo/a de la escuela o al orientador/a profesional, e incluso mejor: estudiar detenidamente todas las profesiones y hacer tu propia elección.

A la hora de elegir una profesión, tienes que tener en cuenta varios criterios: tus gustos, aptitudes, capacidades mentales, intereses, salud y presupuesto familiar.

Familiarízate con el contenido del programa: qué materias se estudian y cuánto tiempo se dedica a ello.



¿Cuál es la diferencia entre gestión, marketing y emprendimiento? Los nombres de las especialidades en sí no te dirán nada: es mejor que te fijas en la descripción y la lista de asignaturas que componen el programa educativo de la especialidad. Si no encuentras esta información en el sitio web de la universidad, llama a la institución y pide que te faciliten un programa de cursos o manuales con los programas de los cursos.

Rechaza las especialidades limitadas, elige una especialidad más amplia y fundamental. Una especialidad restrictiva es una buena opción si sabes exactamente para quién piensas trabajar. Si no tienes planes tan previsores, es mejor que evites las especialidades limitadas y que en el grado elijas el que será una base sólida para una especialización más concreta en los cursos superiores o en el máster.

Elección de la universidad

Una vez elegida la profesión, puedes empezar a buscar una universidad. Si quieres ser cirujano/a, profesor/a o arqueólogo/a, será más fácil, el "abanico" de universidades es pequeño. Pero si te ves a ti mismo/a como economista, abogado/a, ingeniero/a, directivo/a... prepárate para un procedimiento tedioso pero necesario para encontrar "tu" universidad entre docenas o incluso cientos de universidades similares.

Criterios para elegir una universidad:

- Educación pagada o gratuita

Para algunos/as, el dinero no es un problema, y enseguida van a estudiar con contrato. Otros/as no pueden permitírselo. En este caso, a la hora de elegir una universidad se debe prestar atención a la disponibilidad de becas económicas, así como a las condiciones de acceso al presupuesto.

- Cuestión territorial

No todo el mundo tiene la suerte de vivir en grandes ciudades, donde hay una amplia oferta de centros de enseñanza superior. Por regla general, la mayoría de los/as estudiantes son extranjeros/as. Si quieres estudiar a propósito en otra ciudad o en otro país, debes sopesar todos los pros y los contras. Si las dificultades no te asustan, es necesario resolver una cuestión con la presencia de un/a compañero/a en la escuela secundaria y las condiciones de vida.

- Familiarizarse con la estructura documental de la universidad.

Reúne información sobre la reputación de la universidad, el nivel profesional de los/as profesores/as, el equipamiento técnico, etc. Esta información puede obtenerse en páginas web, a través de amigos/as o conocidos/as, en muchas librerías se pueden comprar libros que contengan información sobre una determinada institución educativa, o simplemente acudir a la universidad elegida en una jornada de puertas abiertas.

- Visitar las páginas web de las principales universidades, entre las que se puede elegir

Recuerda que hoy en día la página web de una empresa, compañía o universidad es su cara. Si es buena y "amigable", entonces se trata de una organización seria que se preocupa por todos/as los/as que colaboran con ella o simplemente se conocen. ¿Te gusta la página web de la universidad? ¿Es



fácil encontrar en ella toda la información que necesitas? ¿Tiene perfiles de profesores? ¿Las opiniones de los estudiantes?

- Asistir a la jornada de puertas abiertas de la universidad

No para conocer de primera mano la información principal sobre la recepción de solicitantes, sino para sentir el ambiente de la institución, recorrer los pasillos, verte o no verte allí, comunicarte con los/as estudiantes y obtener tu propia impresión, aunque a menudo subjetiva, sobre la universidad. Pero esta es tu impresión. Por lo tanto, si existe esa oportunidad, aprovéchala.

- Comunícate con estudiantes de diferentes universidades de tu lista.

Esta es probablemente la mejor manera de obtener información realmente verdadera sobre la universidad. No se trata de las pruebas de acceso, aunque también podemos hablar de eso. Se trata más bien de saber si es agradable e interesante estudiar allí, si se crean todas las condiciones adecuadas para los estudiantes. Y la pregunta principal que deben hacerse los y las estudiantes es: ¿me aconsejaría entrar en esta universidad? La proporción de sí/no puede ser decisiva, porque, creedme, un "no" seguro de unos pocos estudiantes dice mucho más sobre la universidad que los informes de los decanos o los profesores.

Conclusión

Los graduados de las instituciones de educación superior forman un espectro especial del mercado laboral, que difiere significativamente de otros componentes del mercado. Por un lado, la juventud favorece la alta movilidad, la apertura, la disposición al cambio y la búsqueda de empleo, y por otro lado, los jóvenes carecen de la experiencia pertinente para ser competitivos en el mercado laboral.

Entre las principales razones que explican la complejidad del empleo de los graduados de los centros educativos hay que señalar, en primer lugar

- las disparidades existentes en la estructura de la demanda en el mercado laboral, que se profundizan debido a la debilidad de los vínculos de coordinación entre el mercado laboral y el mercado de servicios educativos; la incoherencia de la especialidad recibida con las necesidades del mercado laboral; la falta de previsiones económicas a largo plazo de los cambios en la estructura de cualificación profesional de la mano de obra;

- fortalecimiento de la competencia en el mercado laboral de las profesiones y especialidades para las que se imparte formación en los centros educativos;

- enfoque mayoritariamente inconsciente a la hora de elegir una futura profesión como resultado de la imperfección del sistema existente de orientación profesional para los y las jóvenes, el enfoque en la obtención de una profesión prestigiosa (en el momento), que puede no ser reclamada en el mercado laboral en el futuro;

- la falta de experiencia práctica o laboral en la especialidad



- el desfase entre el contenido de la educación y las exigencias de los empleadores
- la falta de preparación psicológica de los jóvenes para tomar decisiones independientes.

La insuficiente eficacia de la gestión del proceso de elección de una profesión se debe principalmente al uso del sistema educativo tradicional, no adaptado a los cambios en los requisitos de la juventud y las necesidades del mercado laboral, el sistema subdesarrollado de formación por etapas y la educación continua. La reforma del sistema educativo en la dirección de aumentar la competitividad de los graduados ayudará a aumentar el potencial de adaptación de los jóvenes, llevar las características socio-psicológicas de los graduados en línea con las necesidades del mercado de trabajo, la formación de la conducta socialmente activa, es decir, la socialización profesional

Suavizar el desequilibrio entre la demanda de la economía de trabajadores de determinadas profesiones y especialidades y su formación en las instituciones educativas requiere el desarrollo de un sistema eficaz de previsión de las necesidades del mercado laboral en los trabajadores en el contexto profesional; aumentar la eficacia de la orientación profesional de la población, en primer lugar - los jóvenes y mejorar la formación profesional, el reciclaje, la formación avanzada de la población.

Las transformaciones innovadoras y socioeconómicas conducen a cambios en la estructura profesional y de cualificación del empleo en el mercado laboral y plantean nuevas exigencias en cuanto a los conocimientos profesionales, las competencias y las habilidades de los/las trabajadores/as. Tener en cuenta las principales direcciones de la innovación contribuirá a la elección consciente de las áreas de desarrollo profesional, lo que es especialmente importante para los y las jóvenes a la hora de elegir un campo de actividad futura. Al mismo tiempo, es importante que una persona en el proceso de la vida profesional desarrolle habilidades que le ayuden a actuar eficazmente en un entorno socioeconómico en constante cambio. Por lo tanto, en estas condiciones, la cuestión de la planificación y la eficacia del uso de la mano de obra, el reciclaje y la reconversión profesional de las personas en edad de trabajar es especialmente relevante.

Los servicios educativos deben promover la adquisición por parte de los/las graduados/as de un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas en una determinada especialidad; para garantizar la adquisición de un nuevo estatus social en la sociedad, el desarrollo de la capacidad de autoorganización tecnológica y psicológica. Esto sólo es posible mediante la mejora de la calidad y la competitividad de los servicios universitarios, el logro de la ventaja competitiva de la institución educativa sobre otras universidades que ofrecen servicios similares en contenido, alcance y propósito en un segmento particular del mercado laboral.

Anexo 1

Cuestionario para el estudio de los licenciados



1. Información sobre el curso

1.1. ¿Qué profesión has estudiado?

1.2. ¿Qué calificaciones obtuviste durante tus estudios?

1.3. ¿Cómo evaluarías las condiciones de estudio en tu universidad?

	1 Nada satisfactorio	2	3	4	5 Muy satisfactorio
Clases de calidad para el aprendizaje					
Suministro de materiales educativos (por ejemplo, libros de texto, libros de referencia, acceso a Internet)					
La calidad del trabajo de los profesores					
Disponibilidad de medios técnicos					
Calidad del equipamiento técnico					
Entrega de material didáctico					
Calidad de los edificios					

1.4. ¿Cómo valoras los elementos de orientación práctica del aprendizaje?

	1 Nada satisfactorio	2	3	4	5 Muy satisfactorio
Preparación para el trabajo					
Pertinencia del contenido de las disciplinas académicas en relación con la práctica					
Experiencia práctica de los profesores					
La relación entre la teoría y la práctica					
Materiales educativos orientados a la práctica					
Oportunidades para obtener competencias clave					
Apoyo al empleo / búsqueda de trabajo					
Prácticas obligatorias					
Apoyo / búsqueda de oportunidades de prácticas					

1.5. Mirando hacia atrás, si tuvieras la oportunidad, ¿elegirías la misma especialidad / profesión?

1 posible (0-10%)	2	3	4	5 muy probable (80- 100%)



1.6. Mirando hacia atrás, si tuvieras la oportunidad, ¿elegirías la misma escuela?

1 posible (0-10%)	2	3	4	5 muy probable (80-100%)

1.7. ¿Trabajaste durante tus estudios (o trabajas ahora)?

Sí	No

2. Después de la graduación

2.1. ¿Cuándo empezaste a buscar tu primer trabajo?

Hasta la graduación	
Al final	
En el plazo de 1 mes después de la graduación	
En los 3 meses siguientes a la graduación	
En los 6 meses siguientes a la graduación	
En los 9 meses siguientes a la graduación	
En el plazo de un año después de la graduación	
Más de 1 año después de la graduación	
Todavía no he empezado a buscar trabajo	

2.2. ¿Por qué no has empezado a buscar trabajo?

Continué mis estudios	
Seguí trabajando en el empleo que tenía hasta la graduación	
Encontré un trabajo sin buscarlo	
Me hice autónomo / freelance	
Me dedico a las tareas del hogar (cuidado de niños, familia)	
Otros (escribe)	

2.3. ¿Cuánto tiempo llevas buscando tu primer empleo?

Menos de 1 mes	
----------------	--



Durante 3 meses	
Durante 6 meses	
Durante 9 meses	
Durante 1 año	
Más de 1 año	
Todavía no he tenido un trabajo	

2.4. ¿Qué método para encontrar tu primer empleo fue el más exitoso para ti? (Elije sólo una respuesta)

Respondiendo a anuncios/vacantes (por ejemplo, periódicos, Internet, avisos)	
Con la ayuda de padres, familiares	
A través de contactos personales con amigos, compañeros de clase, etc.	
Solicitudes concretas: contacto puntual con empresarios	
A través de unas prácticas durante mis estudios	
A través de unas prácticas tras la graduación	
A través de trabajos (paralelos) durante la formación	
A través de un trabajo después de la graduación	
A través de un trabajo después de la graduación	
He contactado con una empresa	
A través de la oficina de empleo	
A través de agencias de contratación privadas	
A través de las redes (sociales) de Internet (por ejemplo, Facebook)	
A través del centro de empleo de la escuela	
A través del personal docente del centro	
Otros	

3. Situación actual

3.1. Elige las afirmaciones que describen tu situación actual.

Tengo un trabajo fijo	
Soy autónomo/empresario	
Hago un trabajo temporal (trabajo contratado para ganar dinero)	
Realizo unas prácticas	
Realizo una educación superior	
Continúo mi formación profesional	
Me dedico a las tareas del hogar	
No trabajo, pero busco trabajo	
No trabajo y no busco trabajo	
Hago el servicio militar	
Otros (escriba)	

3.2. ¿Cuántas horas a la semana trabajas?

Menos de 20 horas a la semana	
21-30 horas	
31-40 horas	



41-50 horas	
Más de 50 horas	

3.3. ¿Estás constantemente ocupado?

SI	
NO	
Autónomo	

3.4. ¿Cual es tu profesión y posición?

--

3.5. Ingresos mensuales

--

3.6. ¿Cuántos empleados trabajan en la empresa / organización? Calcula el número

1-9 empleados	
10-49 empleados	
50 to 99 empleados	
100-249 empleados	
250 to 999 empleados	
1,000 or more empleados	

4. Cumplimiento de la educación y el trabajo

4.1. ¿En qué medida su trabajo actual se corresponde con su formación?

1 No relacionado	2	3	4	5 Totalmente relacionado

4.2. ¿El trabajo actual utiliza los conocimientos y habilidades adquiridos en la universidad?

1 Nunca	2	3	4	5 Siempre

4.3. ¿Qué nivel de cualificación cree que es adecuado para el trabajo actual?

Cualificación superior	
Cualificación secundaria	
Cualificación inferior	
No requiere cualificación	



4.4. Si tu trabajo no es educativo, ¿por qué elegiste este trabajo?

Opcional, mi trabajo está estrechamente relacionado con mi curso de estudio	
Mi trabajo actual es sólo un escalón temporal, todavía estoy buscando un enfoque profesional	
No he encontrado un trabajo adecuado (todavía)	
Me pagan más en mi trabajo actual	
Mi trabajo actual ofrece una mayor protección	
Mis intereses han cambiado	
Mi trabajo actual permite un horario flexible	
Mi trabajo actual me permite tener en cuenta los intereses de mi familia y mis hijos	
Otros (especifique)	

4.5. ¿Evaluar la viabilidad general de su educación?

	1 No apropiado	2	3	4	5 apropiado
Para encontrar un trabajo adecuado después de la graduación					
Para realizar sus tareas profesionales actuales, si las hay					
Para la formación continua / el desarrollo de la carrera					
Para el desarrollo de tu personalidad					
Para el desarrollo económico de su país					

5. Información general

5.1. Tu género _____

5.2. Edad _____

5.3. Año de graduación _____

5.4. Tus comentarios y deseos:



Anexo 2

CUESTIONARIO

"¿Estás preparado para elegir una profesión?"

Para comprobar hasta qué punto estás preparado para dar los primeros pasos en la elección de una profesión, te proponemos que rellenes un cuestionario. Es fácil responder a las preguntas que contiene: opciones de respuesta - "SÍ" o "NO".

Pregunta	"SI"	"NO"
1. ¿Sabes qué profesión tienen tus padres?		
2. ¿Sabes en qué centros educativos se han graduado?		
3. ¿Sabes quiénes quieren ser tus amigos?		
4. ¿Hacen algo con especial placer?		
5. ¿Estudias alguna materia en profundidad?		
6. ¿Puedes enumerar los centros educativos que hay en tu ciudad?		
7. ¿Lees libros sobre profesiones?		
8. ¿Has hablado con alguien sobre la elección de una profesión?		
9. ¿Ayudas a tus padres en el trabajo?		
10. ¿Has asistido a reuniones con representantes de determinadas profesiones?		
11. ¿Se ha discutido en tu familia el tema de la elección de una profesión?		
12. ¿Se ha discutido en tu familia la forma de conseguir una profesión?		
13. ¿Conoces la diferencia entre los conceptos de "ámbito de actividad" y "tipo de actividad"?		
14. ¿Te has dirigido al centro de empleo o al psicólogo del colegio para elegir una profesión?		
15. ¿Has estudiado con un tutor o por tu cuenta para dominar mejor una materia concreta?		
16. ¿Has pensado en la cuestión de cómo puedes utilizar eficazmente tus oportunidades, tus talentos en las actividades profesionales?		
17. ¿Estás preparado para hacer una elección profesional?		



18. ¿Has hecho pruebas para identificar tus capacidades para una profesión concreta?		
19. ¿Has participado en talleres con un perfil cercano a la profesión de tus sueños?		
20. ¿Sabes qué profesiones se demandan en el mercado laboral?		
21. Es más fácil encontrar trabajo para una persona con formación profesional que para un bachiller?		
22. ¿Sabes a qué aspiras en tu futura actividad profesional?		
23. ¿Eres capaz de buscar información sobre las profesiones y la situación del mercado laboral?		
24. ¿Has trabajado alguna vez en tu tiempo libre?		
25. ¿Has consultado a los profesores sobre tu futura elección profesional?		
26. ¿Está de acuerdo con la afirmación de que la profesionalidad llega a un especialista con el paso de los años?		
27. ¿Ha acudido al servicio de empleo para informarse sobre las profesiones actuales en el mercado laboral?		
28. ¿Asistes a clubes, secciones, escuelas deportivas o de música?		
29. ¿Depende la situación económica del nivel de estudios y de la profesionalidad?		
30. ¿Depende la situación económica de la experiencia laboral?		
TOTAL RESPUESTAS "SI"		

Y ahora cuenta todas las respuestas "SÍ". Las respuestas "NO" no se tienen en cuenta.

21-30 puntos. Bien hecho. Tienes un objetivo y te diriges a él con confianza. Elegir una profesión te resultará mucho más fácil que a otros. Estás casi preparado para dar este paso tan serio.

11-20 puntos. No está mal. Te dedicas activamente a la autoformación, te ocupas de tu futuro. Pero esto no es suficiente para elegir la profesión adecuada. Parece que te falta algo muy necesario. No te preocupes, aún tienes tiempo suficiente para recuperar el tiempo perdido.



Anexo 3

Una lista de preguntas que ayudarán al candidato/a a obtener la máxima información sobre la universidad

- | | |
|-----|---|
| 1. | ¿Es un diploma nacional? |
| 2. | ¿Cuál fue la competencia del año pasado? |
| 3. | ¿Existe una residencia en la universidad y se proporciona a los residentes de la zona? |
| 4. | ¿Cuál es el precio de la residencia universitaria? |
| 5. | ¿Es posible solicitar varias especialidades? |
| 6. | ¿Es posible estudiar en dos facultades al mismo tiempo? |
| 7. | ¿Qué educación especial secundaria se considera especializada? ¿Se tiene en cuenta a la hora de ingresar o se tiene en cuenta la experiencia laboral? |
| 8. | ¿Con qué empresas colabora la universidad en la contratación de los titulados? |
| 9. | ¿Es posible en el proceso de aprendizaje pasar de una forma de enseñanza remunerada a una gratuita? |
| 10. | ¿Es posible pasar de una facultad a otra mientras se estudia? |
| 11. | ¿Es posible trasladarse a una universidad desde otra? |
| 12. | ¿Es posible pasar de la enseñanza nocturna a la enseñanza a tiempo completo? |
| 13. | ¿Cuántos alumnos extranjeros estudian en la universidad? |
| 14. | ¿Qué idiomas extranjeros se estudian en la universidad? |
| 15. | ¿Hay estudiantes universitarios que estudian en el extranjero (de intercambio)? |