



Formación y Orientación Laboral

Volumen práctico

5 de octubre de 2026

Síguenos en Instagram y entérate de nuestras últimas actualizaciones:

 [opositando.shop](https://www.instagram.com/opositando.shop)

Índice

1.	Bloque 1: Diseño de intervenciones de orientación académica, profesional y para la inserción laboral	1
1.1	Ejercicio 1	1
1.2	Ejercicio 2	10
1.3	Ejercicio 3	16
1.4	Ejercicio 4	22
1.5	Ejercicio 5	30
1.6	Ejercicio 6	39
1.7	Ejercicio 7	43
1.8	Ejercicio 8	52
1.9	Ejercicio 9	59
1.10	Ejercicio 10	62
1.11	Ejercicio 11	70
1.12	Ejercicio 12	77
2.	Bloque 2: Análisis e intervención en la organización, los equipos y las relaciones humanas en el trabajo	82
2.1	Ejercicio 13	82
2.2	Ejercicio 14	88
2.3	Ejercicio 15	96
2.4	Ejercicio 16	104
2.5	Ejercicio 17	110
2.6	Ejercicio 18	116
2.7	Ejercicio 19	122
2.8	Ejercicio 20	129
2.9	Ejercicio 21	136
2.10	Ejercicio 22	139
2.11	Ejercicio 23	143
3.	Bloque 3: Resolución de supuestos jurídicos sobre la relación laboral individual y colectiva	149
3.1	Ejercicio 24	149
3.2	Ejercicio 25	155
3.3	Ejercicio 26	162
3.4	Ejercicio 27	169
3.5	Ejercicio 28	173
3.6	Ejercicio 29	178

3.7	Ejercicio 30	183
3.8	Ejercicio 31	186
3.9	Ejercicio 32	191
3.10	Ejercicio 33	198
3.11	Ejercicio 34	206
4.	Bloque 4: Cálculo y gestión de salarios, cotizaciones y prestaciones de Seguridad Social	215
4.1	Ejercicio 35	215
4.2	Ejercicio 36	221
4.3	Ejercicio 37	226
4.4	Ejercicio 38	235
4.5	Ejercicio 39	240
4.6	Ejercicio 40	247
4.7	Ejercicio 41	251
4.8	Ejercicio 42	258
4.9	Ejercicio 43	268
4.10	Ejercicio 44	272
4.11	Ejercicio 45	279
5.	Bloque 5: Interpretación de indicadores y problemas económicos, laborales y de mercado	284
5.1	Ejercicio 46	284
5.2	Ejercicio 47	291
5.3	Ejercicio 48	294
5.4	Ejercicio 49	300
5.5	Ejercicio 50	306
5.6	Ejercicio 51	314
5.7	Ejercicio 52	317
5.8	Ejercicio 53	320
5.9	Ejercicio 54	325
5.10	Ejercicio 55	334
5.11	Ejercicio 56	341
6.	Bloque 6: Elaboración y análisis de planes de empresa, gestión comercial y viabilidad económico-financiera	349
6.1	Ejercicio 57	349
6.2	Ejercicio 58	355
6.3	Ejercicio 59	359
6.4	Ejercicio 60	368
6.5	Ejercicio 61	374
6.6	Ejercicio 62	384
6.7	Ejercicio 63	393
6.8	Ejercicio 64	396
6.9	Ejercicio 65	403
6.10	Ejercicio 66	411

6.11	Ejercicio 67	421
7.	Bloque 7: Evaluación de riesgos laborales y planificación de la actividad preventiva	428
7.1	Ejercicio 68	428
7.2	Ejercicio 69	433
7.3	Ejercicio 70	442
7.4	Ejercicio 71	447
7.5	Ejercicio 72	455
7.6	Ejercicio 73	462
7.7	Ejercicio 74	466
7.8	Ejercicio 75	472
7.9	Ejercicio 76	476
7.10	Ejercicio 77	485
7.11	Ejercicio 78	491
8.	Bloque 8: Diseño de medidas de seguridad, emergencia y protección frente a riesgos específicos	499
8.1	Ejercicio 79	499
8.2	Ejercicio 80	507
8.3	Ejercicio 81	513
8.4	Ejercicio 82	520
8.5	Ejercicio 83	527
8.6	Ejercicio 84	534
8.7	Ejercicio 85	542
8.8	Ejercicio 86	546
8.9	Ejercicio 87	550
8.10	Ejercicio 88	554
8.11	Ejercicio 89	561
9.	Bloque 9: Actuación ante emergencias sanitarias y aplicación de primeros auxilios en el trabajo	564
9.1	Ejercicio 90	564
9.2	Ejercicio 91	568
9.3	Ejercicio 92	574
9.4	Ejercicio 93	581
9.5	Ejercicio 94	587
9.6	Ejercicio 95	593
9.7	Ejercicio 96	600
9.8	Ejercicio 97	607
9.9	Ejercicio 98	611
9.10	Ejercicio 99	616
9.11	Ejercicio 100	621

1. Bloque 1: Diseño de intervenciones de orientación académica, profesional y para la inserción laboral

1.1 Ejercicio 1

Una comarca industrial ha perdido empleo en actividades tradicionales y está recibiendo inversiones vinculadas a energías renovables y cuidados de larga duración. El centro de FP debe orientar a jóvenes con trayectorias académicas discontinuas, personas migrantes recién incorporadas al sistema y alumnado con necesidades de apoyo educativo. Algunos demandan incorporarse de inmediato al empleo; otros necesitan mejorar su cualificación básica. Las empresas colaboradoras solicitan perfiles flexibles, aunque no ofrecen garantías de contratación. El equipo educativo debate entre organizar charlas empresariales, crear un programa de educación para la carrera o derivar individualmente al servicio público de empleo.

Valora las alternativas y construye una propuesta de transición a la vida activa que combine medidas universales, apoyos personalizados y coordinación con el entorno.

Solución

Paso 1: Identificación y estrategia

El supuesto plantea un problema de **orientación profesional y transición a la vida activa** en un contexto de transformación productiva. La comarca pierde empleo tradicional, pero genera oportunidades en dos ámbitos emergentes: energías renovables y cuidados de larga duración. Al mismo tiempo, el centro atiende a una población heterogénea y con riesgo de desigualdad en el acceso a la formación y al empleo.

No se pide elegir de forma aislada entre charlas empresariales, programa de educación para la carrera o derivación al servicio público de empleo. Se pide **valorar críticamente esas alternativas** y diseñar una respuesta integral que combine:

- Actuaciones universales, dirigidas a todo el alumnado.
- Apoyos personalizados, ajustados a necesidades, competencias, barreras y proyectos individuales.
- Coordinación con empresas, servicios públicos de empleo, servicios sociales, entidades comunitarias y recursos especializados.

Los conocimientos que deben movilizarse proceden especialmente de los temas relativos a orientación educativa y profesional, transición a la vida activa, igualdad de oportunidades, autoorientación, información profesional, itinerarios formativo-profesionalizadores, toma de decisiones, búsqueda de empleo, mercado de trabajo, colectivos con necesidades específicas, trabajo en equipo y políticas de empleo.

La estrategia adecuada para resolver casos semejantes consiste en seguir un proceso profesional de orientación. Primero se analiza el contexto socioeconómico y las características de las personas destinatarias. Después se valoran las medidas posibles según su finalidad y sus límites. Finalmente, se diseña un programa coherente, inclusivo, evaluable y coordinado, evitando respuestas únicas para necesidades diversas.

Paso 2: Resolución razonada

Análisis del problema y de las necesidades

La comarca se encuentra en un proceso de **reconversión o transición sectorial**. La pérdida de empleo en actividades tradicionales puede provocar desempleo, precariedad, desactualización de competencias y desánimo en jóvenes y personas adultas. Sin embargo, las inversiones en energías renovables y cuidados de larga duración crean oportunidades que deben analizarse con prudencia: una inversión anunciada no equivale automáticamente a puestos estables ni a contratación garantizada.

El centro de FP debe evitar una orientación basada solo en expectativas empresariales. Su función es proporcionar información contrastada, desarrollar competencias para la gestión autónoma de la carrera y facilitar transiciones realistas, sin prometer resultados de inserción que dependen también de la coyuntura económica y de las decisiones empresariales.

El alumnado presenta necesidades diferenciadas:

- Los jóvenes con trayectorias académicas discontinuas pueden requerir refuerzo de competencias básicas, recuperación de la confianza académica, acompañamiento en la toma de decisiones y prevención del abandono.
- Las personas migrantes recién incorporadas al sistema pueden necesitar acogida lingüística y cultural, información sobre el sistema educativo y laboral español, acreditación o reconocimiento de aprendizajes previos, conocimiento de derechos laborales y apoyo ante barreras administrativas o discriminatorias.
- El alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo puede precisar adaptaciones de acceso, apoyos metodológicos, orientación individualizada, coordinación con servicios especializados y contactos con empresas dispuestas a realizar prácticas inclusivas.
- Quienes desean empleo inmediato necesitan técnicas de búsqueda activa, acreditación de competencias, formación breve y pertinente, contacto con ofertas reales y acompañamiento en la incorporación.
- Quienes necesitan cualificación básica requieren itinerarios progresivos que impidan que la urgencia económica conduzca a empleos sin expectativas de mantenimiento o promoción.

Por tanto, el diagnóstico debe ser doble. Debe analizarse la **demanda de cualificación del territorio** y, simultáneamente, las condiciones personales, competenciales y sociales de cada participante. Orientar no consiste en ajustar mecánicamente personas a vacantes, sino en favorecer proyectos viables, libres y sostenibles.

Valoración de las alternativas planteadas

Las **charlas empresariales** pueden ser útiles como actividad informativa. Permiten conocer sectores, puestos, procesos de selección, competencias demandadas, condiciones de trabajo y posibilidades de prácticas. También pueden acercar el centro al tejido productivo y desmontar estereotipos sobre determinadas profesiones.

No obstante, su alcance es limitado si constituyen la única medida. Una charla suele ser puntual, transmite una visión empresarial necesariamente parcial y puede reforzar expectativas poco realistas si no se acompaña de información laboral objetiva. Además, no responde por sí misma a las necesidades de alumnado con dificultades de comprensión, barreras idiomáticas, discapacidad, escasa red social o falta de competencias básicas. Deben integrarse en una programación más amplia y prepararse previamente mediante actividades de investigación, preguntas guiadas y análisis crítico posterior.

La creación de un **programa de educación para la carrera** es la alternativa más sólida como eje universal. Este enfoque entiende la carrera profesional como un proceso de aprendizaje a lo largo de la vida, no como una decisión única al finalizar unos estudios. Su finalidad es desarrollar competencias para conocerse, explorar oportunidades, tomar decisiones, planificar itinerarios, buscar empleo, adaptarse a los cambios y revisar el propio proyecto profesional.

Su principal ventaja es que beneficia a todo el alumnado, incluidas las personas que todavía no demandan orientación individual. Además, responde bien a un mercado laboral cambiante, en el que las empresas solicitan perfiles flexibles. Pero debe evitarse interpretar la flexibilidad como disponibilidad ilimitada o aceptación de precariedad. La orientación debe enseñar adaptabilidad, aprendizaje permanente y polivalencia, junto con conocimiento de derechos laborales, prevención de riesgos, conciliación y condiciones de trabajo digno.

La **derivación individual al servicio público de empleo** es necesaria en determinados casos, pero no debe sustituir la responsabilidad orientadora del centro. El servicio público de empleo aporta recursos que el centro no posee: intermediación laboral, inscripción como demandante, orientación especializada, formación para el empleo, acreditación de competencias, programas para colectivos prioritarios y acceso a determinadas políticas activas de empleo.

Sin embargo, una derivación aislada puede fragmentar la intervención, especialmente si no existe seguimiento. El alumnado puede desconocer el recurso, no acudir, no comprender los trámites o recibir una atención insuficientemente conectada con su itinerario educativo. La derivación debe ser **consentida, informada, acompañada y coordinada**, respetando la protección de datos personales.

La conclusión razonada es que las tres medidas son compatibles, pero tienen funciones distintas. Las charlas empresariales son un recurso informativo y de conexión con el entorno; la educación para la carrera constituye el marco preventivo y universal; y la derivación al servicio público de empleo es un apoyo especializado para necesidades concretas de inserción, formación o protección social.

Propuesta: programa de transición a la vida activa

Se propone implantar un **Programa de Transición Formativo-Profesional y Vida Activa**, incorporado al plan de orientación académica y profesional del centro e integrado en su proyecto educativo. Debe ser desarrollado por el departamento de orientación, el equipo directivo, las tutorías, el profesorado de Formación y Orientación Laboral, el profesorado técnico, los servicios de apoyo y los agentes externos vinculados al territorio.

El programa debe partir de los principios de prevención, desarrollo, inclusión, igualdad de oportunidades, individualización, participación y coordinación interinstitucional. También debe asumir una perspectiva intercultural y de género, evitando que los sectores de energías renovables queden asociados exclusivamente a hombres y que los cuidados se presenten como una ocupación femenina. La orientación debe ampliar opciones, combatir sesgos y garantizar que las decisiones respondan a intereses y capacidades, no a estereotipos.

Fase de diagnóstico y acogida

La primera actuación será realizar un diagnóstico actualizado del entorno. El centro puede recoger información sobre empresas de energías renovables, instalaciones, mantenimiento, eficiencia energética, gestión ambiental, atención sociosanitaria, teleasistencia, dependencia, limpieza especializada, logística y servicios complementarios. No basta con identificar sectores: hay que conocer ocupaciones, requisitos de acceso, cualificaciones exigidas, competencias transversales, condiciones laborales, previsiones de contratación y posibles vías de acceso.

Esta información debe proceder de fuentes contrastadas: observatorios de empleo, datos del servicio público de empleo, informes sectoriales, organizaciones empresariales y sindicales, cámaras de comercio, entidades locales, centros especiales de empleo, asociaciones del ámbito de la discapacidad y empresas del territorio. Conviene contrastar los discursos empresariales con datos de contratación, estabilidad, salarios, horarios, prevención de riesgos y posibilidades de promoción.

Paralelamente, se realizará una entrevista inicial de acogida a cada participante. Esta entrevista permitirá recoger información sobre formación previa, experiencia laboral formal e informal, competencias lingüísticas y digitales, intereses, expectativas, disponibilidad, cargas familiares, necesidades de apoyo, barreras de movilidad y situación administrativa cuando sea relevante para el acceso al empleo. La información debe recogerse con confidencialidad y con el consentimiento de la persona.

El resultado no será una etiqueta, sino un **perfil de empleabilidad dinámico**. Debe identificar fortalezas, competencias acreditadas y no acreditadas, necesidades formativas, apoyos necesarios y objetivos a corto y medio plazo.

Medidas universales de educación para la carrera

El núcleo preventivo del programa se dirigirá a todo el alumnado de FP y se desarrollará de forma continuada, no mediante actividades aisladas. Puede integrarse en tutoría, módulos profesionales, formación en empresa u organismo equiparado y actividades complementarias.

Las actuaciones universales incluirán autoconocimiento, exploración de oportunidades, toma de decisiones y competencias de acceso y mantenimiento del empleo. El alumnado debe aprender a identificar intereses, valores profesionales, capacidades, competencias técnicas, competencias

personales y sociales, y aspectos que necesita mejorar. La finalidad no es imponer una ocupación, sino construir un proyecto profesional realista y revisable.

También se trabajará la información académico-profesional: familias profesionales, certificados y acreditaciones, posibilidades de formación permanente, procedimientos de reconocimiento de competencias, ofertas de empleo, autoempleo cuando resulte una opción viable y derechos laborales básicos. En un territorio en transición, es especialmente importante enseñar a diferenciar entre información, publicidad empresarial y datos verificables sobre ocupación.

Se desarrollarán talleres prácticos de elaboración de currículo, carta de presentación, portfolio de evidencias, búsqueda de empleo en portales y redes profesionales, preparación de entrevistas, dinámicas de selección, comunicación profesional y competencias digitales para la empleabilidad. Estos talleres deben incorporar el análisis de ofertas reales de los sectores emergentes, para que el alumnado identifique requisitos recurrentes y diseñe un plan de mejora.

Las charlas de empresas se mantendrán, pero con una finalidad educativa concreta. Se seleccionarán empresas y profesionales diversos, incluyendo mujeres en ocupaciones técnicas de renovables, hombres en cuidados, personas con discapacidad insertadas laboralmente y profesionales migrantes cuando sea posible. Antes de cada encuentro, el alumnado investigará el sector y preparará preguntas; después, contrastará la información recibida con fuentes públicas y reflexionará sobre las competencias que necesita desarrollar.

Apoyos personalizados e itinerarios diferenciados

Cada participante que lo requiera contará con un **itinerario individual de transición**. Este documento debe incluir objetivo profesional inicial, punto de partida, acciones formativas, apoyos personales, recursos externos, calendario orientativo y criterios de revisión. No es un contrato rígido: debe modificarse si cambian las circunstancias, se descubren nuevas preferencias o aparecen oportunidades formativas y laborales.

Para quienes desean una incorporación inmediata, el itinerario priorizará la mejora de la empleabilidad a corto plazo. Puede incluir inscripción y acompañamiento ante el servicio público de empleo, actualización del currículo, participación en procesos de selección, acreditación de competencias, cursos breves vinculados a necesidades reales, prácticas no laborales cuando estén reguladas y sean educativas, y entrenamiento para entrevistas. Debe evitarse que el centro presente cualquier empleo como éxito de inserción: también ha de valorar su adecuación, legalidad, seguridad y posibilidades de continuidad.

Para quienes presentan déficit de cualificación básica, se establecerá una vía progresiva. Esta puede incorporar refuerzo de competencia comunicativa, matemática, digital y social; recuperación de hábitos de estudio; formación lingüística; orientación hacia enseñanzas de personas adultas; acceso a formación profesional de grado básico, grado medio u otras ofertas adecuadas; y reconocimiento de aprendizajes previos. El objetivo es evitar que una dificultad inicial se convierta en exclusión permanente.

En el caso de personas migrantes, la intervención debe incluir acogida, explicación clara del sistema educativo y laboral, apoyo lingüístico funcional, orientación sobre homologación o equi-

valencia de estudios cuando proceda, información sobre derechos y deberes laborales y derivación coordinada a recursos jurídicos, sociales o de integración si son necesarios. Debe rechazarse cualquier enfoque que atribuya las dificultades exclusivamente a la persona migrante; también han de identificarse barreras institucionales, discriminación y falta de redes de apoyo.

Para el alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, el itinerario incorporará medidas de accesibilidad y ajustes razonables. Según el caso, podrán incluirse adaptación de materiales, apoyos a la comunicación, flexibilización metodológica, acompañamiento en prácticas, coordinación con servicios de orientación especializados, formación en autonomía y análisis de puestos compatibles con las capacidades de la persona. La inclusión no consiste en rebajar expectativas de manera automática, sino en proporcionar los apoyos que permitan participar y progresar en igualdad de oportunidades.

Relación con empresas y calidad de la inserción

La colaboración empresarial debe formalizarse mediante acuerdos transparentes y con finalidad formativa. El centro puede constituir una red de empresas colaboradoras de los sectores emergentes, pero debe seleccionar interlocutores que respeten la normativa laboral, preventiva, de igualdad y de protección de datos.

La empresa puede aportar información sobre perfiles profesionales, tecnologías, organización del trabajo y competencias demandadas. También puede colaborar en visitas, proyectos, formación en empresa, simulaciones de selección y evaluación de necesidades formativas. Sin embargo, el centro no puede subordinar su función educativa a solicitudes empresariales coyunturales ni aceptar que la flexibilidad solicitada implique disponibilidad absoluta, trabajo inseguro o pérdida de derechos.

La noción de empleabilidad debe abordarse de manera equilibrada. Supone que la persona desarrolla capacidades para acceder, mantenerse y progresar en el empleo, pero la inserción depende asimismo de factores estructurales: volumen de empleo, calidad de la oferta, discriminación, transporte, cuidados familiares y políticas públicas. Esta precisión evita culpabilizar al alumnado por dificultades derivadas del mercado laboral.

Coordinación con el entorno y gobernanza del programa

El programa requiere una estructura de coordinación estable. El departamento de orientación debe liderar el diseño técnico, pero no actuar en solitario. El profesorado tutor detectará necesidades y realizará seguimiento; el profesorado de FOL trabajará competencias de empleabilidad, derechos laborales, mercado de trabajo y prevención; el profesorado técnico conectará los aprendizajes con los perfiles profesionales; y el equipo directivo facilitará convenios, tiempos de coordinación y relación institucional.

La coordinación externa debe incluir, según las necesidades detectadas, el servicio público de empleo, administración local, servicios sociales, entidades de personas con discapacidad, asociaciones de personas migrantes, centros de educación de personas adultas, organizaciones empresariales, sindicatos, entidades de economía social y recursos de emprendimiento. Cada entidad debe asumir una función concreta para evitar duplicidades y derivaciones imprecisas.

La derivación debe seguir un protocolo. Primero se informa a la persona de la finalidad del recurso y se obtiene su consentimiento. Después se realiza una derivación motivada, aportando solo los datos necesarios. A continuación, se comprueba si la persona ha podido acceder al servicio y se revisa el resultado de la intervención. De este modo, la derivación se convierte en continuidad del itinerario y no en abandono institucional.

Evaluación y mejora del programa

La evaluación debe combinar indicadores cuantitativos y cualitativos. No es suficiente contar contratos conseguidos, porque ello puede incentivar inserciones precarias o ignorar los avances de quienes necesitan más tiempo para cualificarse.

Se pueden recoger indicadores de participación, asistencia, finalización de acciones formativas, adquisición de competencias de búsqueda de empleo, elaboración de itinerarios, acceso a prácticas, continuidad educativa, inserción laboral, calidad y duración de los contratos cuando sea posible, satisfacción del alumnado y valoración de empresas y entidades colaboradoras. También deben desagregarse los resultados por sexo, origen, discapacidad u otras variables relevantes, respetando la normativa de protección de datos, para detectar desigualdades.

La evaluación cualitativa puede realizarse mediante entrevistas, cuestionarios accesibles, grupos de reflexión y revisión de casos. Debe analizar no solo si una persona consiguió empleo, sino si aumentó su autonomía para gestionar información, tomar decisiones y revisar su proyecto profesional. La información obtenida permitirá modificar actividades, reforzar apoyos y actualizar la red de colaboración.

Paso 3: Claves para el examen

En un supuesto de orientación conviene empezar delimitando el problema: transformación del mercado laboral, diversidad del alumnado, necesidades de cualificación y necesidad de coordinación. Esta introducción demuestra que se comprende que el caso no es exclusivamente educativo ni exclusivamente laboral, sino una situación de transición entre ambos ámbitos.

Un error frecuente es responder con una sola medida. Elegir únicamente charlas empresariales reduce la orientación a información puntual; elegir solo derivaciones externas puede vaciar de contenido la función orientadora del centro; y proponer un programa general sin individualización deja sin respuesta a quienes presentan barreras específicas. La respuesta sólida integra niveles de intervención.

También es un error aceptar sin análisis la demanda de perfiles flexibles de las empresas. En el examen conviene señalar que la orientación debe fomentar competencias transferibles, aprendizaje permanente y adaptabilidad, pero vinculándolos siempre a empleo digno, derechos laborales, igualdad, salud laboral y prevención de riesgos.

Debe evitarse confundir **inserción inmediata** con éxito automático. Una contratación de muy corta duración, insegura o desconectada del proyecto profesional puede tener escaso valor como resultado educativo. Es más riguroso hablar de transición sostenible, mejora de la empleabilidad, continuidad formativa y calidad de la inserción.

Otro aspecto decisivo es no tratar a los colectivos mencionados como grupos homogéneos o deficitarios. Ser migrante, tener una trayectoria académica discontinua o necesitar apoyo educativo no determina un único itinerario. La orientación debe partir de una evaluación individual de competencias, intereses, expectativas, barreras y apoyos.

En la presentación escrita, resulta eficaz seguir esta secuencia:

- Contextualizar el cambio económico y la diversidad de necesidades.
- Valorar separadamente las alternativas propuestas, indicando utilidad y limitaciones.
- Formular una propuesta integral con objetivos, destinatarios, actuaciones universales, apoyos personalizados y coordinación externa.
- Incorporar igualdad, inclusión, derechos laborales y protección de datos como principios transversales.
- Cerrar con evaluación, seguimiento y mejora continua.

La respuesta debe emplear terminología técnica con sentido: orientación a lo largo de la vida, itinerario individualizado, autoorientación, empleabilidad, transición, coordinación interinstitucional, inclusión, ajustes razonables, información profesional e inserción de calidad. No basta con enumerar estos conceptos; hay que conectarlos con medidas concretas del caso.

Paso 4: Qué debes aprender

Para resolver supuestos de esta naturaleza debes dominar, en primer lugar, que la **orientación profesional** es un proceso continuo de ayuda para que las personas se conozcan, conozcan las oportunidades formativas y laborales, adopten decisiones fundamentadas y gestionen sus transiciones a lo largo de la vida.

Debes saber distinguir los tres niveles de intervención. Las medidas universales previenen dificultades y desarrollan competencias para la carrera en todo el alumnado. Los apoyos individualizados responden a necesidades concretas mediante entrevistas, evaluación de competencias, itinerarios y seguimiento. La coordinación externa permite movilizar recursos especializados que el centro no puede ofrecer por sí solo.

Es esencial conocer el modelo de **educación para la carrera**. Este modelo trabaja autococonocimiento, exploración del entorno, toma de decisiones, planificación, búsqueda de empleo, adaptación y aprendizaje permanente. Es especialmente adecuado en mercados laborales cambiantes, porque prepara para gestionar sucesivas transiciones y no solo para obtener el primer empleo.

Debes aprender a elaborar un itinerario formativo-profesionalizador. Para ello se parte de un diagnóstico individual, se fijan objetivos realistas, se seleccionan acciones de formación, información, acreditación, búsqueda de empleo y apoyo social, se coordinan recursos y se revisan periódicamente los resultados.

Finalmente, debes integrar una visión ética y social de la orientación. La empleabilidad no depende exclusivamente del esfuerzo individual; está condicionada por las oportunidades del mercado, las desigualdades sociales, la discriminación, la accesibilidad y las políticas públicas. Una buena propuesta de transición a la vida activa desarrolla autonomía personal, pero también crea apoyos, redes y condiciones para que esa autonomía pueda ejercerse realmente.

1.2 Ejercicio 2

Se solicita elaborar una actividad de consulta de información profesional para alumnado próximo a finalizar un ciclo.

- Selecciona tres criterios para valorar la fiabilidad de una fuente de información laboral.
- Relaciona la información obtenida con la elaboración de un itinerario profesional individualizado.
- Justifica cómo incorporarías datos sobre tendencias ocupacionales sin convertirlas en predicciones cerradas.

Solución

Paso 1: Identificación y estrategia

El ejercicio se sitúa principalmente en los **temas 8, 9, 10, 11, 12 y 13** del temario de FOL: autoorientación, información profesional, itinerarios formativo-profesionalizadores, toma de decisiones, inserción laboral y análisis del mercado de trabajo. No se pide una mera enumeración de fuentes; se solicita diseñar una **actividad de orientación profesional** para alumnado que va a finalizar un ciclo formativo y justificar pedagógicamente cómo se utilizará la información.

La respuesta debe resolver tres exigencias conectadas:

- Establecer **tres criterios de fiabilidad** aplicables a las fuentes de información laboral.
- Explicar cómo los datos obtenidos se transforman en un **itinerario profesional individualizado**, y no en una recomendación idéntica para todo el grupo.
- Integrar las **tendencias ocupacionales** con prudencia metodológica, evitando presentarlas como certezas sobre el futuro.

La estrategia adecuada consiste en proponer una actividad con finalidad, fuentes, procedimiento y producto final. A continuación se seleccionan tres criterios de evaluación de fuentes que permitan distinguir información institucional y contrastable de contenidos meramente promocionales o desactualizados. Después, se vincula la información externa sobre formación, empleo y ocupaciones con el autoconocimiento del alumnado. Finalmente, se tratan las tendencias como escenarios y señales de cambio que deben contrastarse, no como predicciones deterministas.

Paso 2: Resolución razonada

Planteamiento de la actividad de consulta

Se propone la actividad denominada «**Mi mapa de oportunidades y decisiones profesionales**», dirigida al alumnado en el último trimestre de un ciclo formativo. Su finalidad es que cada estudiante investigue opciones realistas de inserción, especialización y progresión profesio-

nal vinculadas a su perfil, y que convierta esa investigación en un primer itinerario profesional individualizado.

La actividad se desarrollaría en varias sesiones de FOL, con apoyo del departamento de Orientación y, cuando proceda, de la coordinación de Formación en Empresa u organismo equivalente. No se limita a buscar ofertas de empleo: la información profesional incluye requisitos de acceso, competencias demandadas, condiciones de trabajo, vías de formación complementaria, acreditación de competencias, opciones de emprendimiento, movilidad geográfica y perspectivas sectoriales.

El alumnado seleccionará al menos tres salidas profesionales relacionadas con su título. Para cada una recabará información de fuentes diversas, preferentemente oficiales y sectoriales: SEPE, servicios públicos autonómicos de empleo, TodoFP, Instituto Nacional de Estadística, observatorios ocupacionales, INCUAL, organismos europeos como Cedefop o EURES, convenios colectivos aplicables, colegios profesionales cuando existan y portales especializados. Las ofertas de empleo publicadas por empresas o plataformas privadas pueden utilizarse como fuente complementaria para detectar competencias solicitadas, pero no deben ser la única base de la decisión.

El producto final será un **dossier individual de orientación**. Incluirá las fuentes consultadas y su valoración, una síntesis de oportunidades y requisitos para cada alternativa, un análisis de ajuste con el propio perfil y un itinerario con objetivos a corto, medio y largo plazo. La evaluación valorará tanto la calidad y el contraste de la información como la coherencia argumentada de las decisiones adoptadas.

Tres criterios para valorar la fiabilidad de una fuente laboral

Los criterios deben ser operativos: han de permitir al alumnado justificar por qué concede mayor o menor confianza a una fuente concreta. Se seleccionan los siguientes.

- **Autoridad, competencia y responsabilidad de la entidad emisora.** Debe identificarse claramente quién produce la información y cuál es su competencia en la materia. Tienen, en principio, una elevada autoridad las administraciones laborales y educativas, los organismos estadísticos, los observatorios de empleo, las instituciones europeas y las entidades sectoriales reconocidas. También debe comprobarse que la página informa de su titularidad, finalidad y datos de contacto. Una publicación anónima, una red social o una web que no permite identificar a su responsable puede aportar pistas, pero no constituye evidencia suficiente para una decisión profesional relevante.
- **Actualización, vigencia y referencia temporal.** El mercado laboral, la normativa, las cualificaciones y las convocatorias cambian. Por ello, el alumnado debe comprobar la fecha de publicación o de actualización, el periodo al que corresponden los datos y si se mantiene vigente la norma o convocatoria citada. Un informe estadístico puede ser fiable aunque se publique con cierto desfase, siempre que se interprete como información referida al periodo que declara. En cambio, usar una convocatoria de ayudas caducada, requisitos formativos derogados o datos de empleo antiguos como si describieran la situación actual sería metodológicamente incorrecto.

- **Rigor metodológico, trazabilidad y posibilidad de contraste.** Una fuente fiable explica de dónde proceden sus datos, qué población analiza, qué indicadores emplea y cuáles son sus límites. Por ejemplo, un observatorio que indique el tamaño de la muestra, el ámbito territorial, el periodo analizado y la metodología ofrece información verificable. Además, los datos importantes deben contrastarse con, al menos, otra fuente independiente. Si una fuente afirma que una ocupación está «muy demandada», el estudiante ha de buscar evidencias: evolución de contratos o afiliación, ofertas publicadas, previsiones sectoriales, cambios tecnológicos, necesidades de relevo generacional o estudios de empleabilidad. La coincidencia entre fuentes de naturaleza distinta incrementa la consistencia de la conclusión, aunque no elimina la incertidumbre.

Estos criterios no significan que una fuente sea absolutamente fiable o absolutamente inútil. Una empresa puede ofrecer información muy útil sobre los requisitos de un puesto concreto, pero su web puede presentar una visión comercial de su sector. Del mismo modo, una estadística oficial es sólida para analizar tendencias agregadas, pero quizá no refleje la demanda inmediata de una localidad pequeña. La orientación exige valorar la **adecuación de cada fuente al propósito de consulta**.

De la información al itinerario profesional individualizado

Un itinerario profesional individualizado es una secuencia flexible y revisable de decisiones, acciones formativas y experiencias dirigidas a alcanzar una meta profesional. No equivale a elegir un único empleo definitivo ni a trasladar mecánicamente al estudiante los datos del mercado. Se construye mediante la interacción entre dos dimensiones: el **perfil personal y profesional** del alumno o alumna y las **oportunidades, requisitos y restricciones del entorno**.

El primer paso es realizar una síntesis de autoconocimiento. Cada estudiante identificará sus competencias técnicas adquiridas en el ciclo, competencias transversales, intereses, valores laborales, experiencias de Formación en Empresa, disponibilidad para la movilidad, situación personal, necesidades de apoyo y áreas de mejora. Es importante evitar que esta fase se reduzca a preferencias subjetivas. Debe fundamentarse en evidencias tales como módulos superados, resultados de aprendizaje, tareas realizadas, informes de tutorización, acreditaciones, idiomas, experiencias previas o un portafolio profesional.

El segundo paso consiste en organizar la información recogida sobre cada salida profesional. Para cada alternativa se analizarán las funciones habituales, requisitos de titulación o habilitación, competencias demandadas, condiciones de acceso, sectores y territorios donde se concentra la actividad, modalidades de contratación predominantes, posibilidades de formación complementaria y evolución reciente de la ocupación. También se incorporarán aspectos cualitativos que afectan a la decisión: horarios, exigencias físicas, trabajo a turnos, responsabilidad, exposición a riesgos, conciliación, estabilidad y posibilidades de promoción.

El tercer paso es valorar el grado de ajuste entre el perfil y cada opción. Puede emplearse una matriz cualitativa de decisión en la que el alumnado compare, para cada salida, sus fortalezas, brechas competenciales, oportunidades y condicionantes. Por ejemplo, si una persona titulada observa demanda en mantenimiento industrial, pero las ofertas analizadas solicitan automatiza-

ción, interpretación de planos e inglés técnico, identificará qué competencias ya posee y cuáles necesita adquirir. La conclusión no debe ser «no puedo acceder», sino una formulación orientadora: «puedo optar a puestos de entrada y, para mejorar mi empleabilidad, realizaré formación específica en automatización y acreditaré un nivel funcional de inglés técnico».

El cuarto paso es formular el itinerario en objetivos temporales y verificables. Un ejemplo adaptable sería el siguiente:

- **Corto plazo:** actualizar el currículum y el perfil profesional digital; inscribirse en los servicios públicos de empleo; seleccionar empresas y ofertas del ámbito territorial definido; participar en procesos de selección; completar una acción formativa prioritaria detectada en el análisis.
- **Medio plazo:** obtener experiencia inicial en puestos relacionados; consolidar las competencias requeridas; ampliar la red de contactos profesionales; evaluar la conveniencia de una especialización, certificación profesional, curso de especialización o acreditación lingüística.
- **Largo plazo:** acceder a una ocupación objetivo más cualificada, promoverse internamente, reorientar la especialización o valorar un proyecto de autoempleo, según la evolución del sector y la experiencia obtenida.

Cada acción debe incorporar un indicador de seguimiento. Por ejemplo, no basta con afirmar «buscaré empleo activamente»: se puede concretar en revisar semanalmente fuentes seleccionadas, adaptar candidaturas a ofertas compatibles, registrar las candidaturas enviadas, participar en determinadas acciones de formación y revisar el itinerario tras un plazo establecido. El itinerario es individualizado porque las mismas tendencias ocupacionales pueden conducir a decisiones diferentes según competencias, intereses, recursos y circunstancias de cada estudiante.

Incorporación prudente de las tendencias ocupacionales

Las tendencias ocupacionales son cambios observados o indicios razonables de cambio en el volumen de empleo, las competencias requeridas, la organización del trabajo, los sectores emergentes o los territorios con mayor actividad. Son útiles para orientar, pero no permiten afirmar con certeza qué empleo tendrá una persona concreta ni garantizar que una ocupación crecerá indefinidamente.

Para incorporarlas sin convertirlas en predicciones cerradas, utilizaría cuatro cautelas metodológicas. En primer lugar, se diferenciaría entre **dato observado**, **proyección** y **opinión sectorial**. Un aumento de afiliación en un sector durante varios años es un dato retrospectivo; una previsión de necesidades de empleo es una estimación condicionada por supuestos; una noticia empresarial puede ser un indicio, pero no una prueba suficiente. El alumnado debe citar siempre el periodo, el ámbito territorial y la fuente.

En segundo lugar, se buscaría la convergencia de evidencias. Una tendencia resulta más consistente si aparece respaldada por estadísticas de empleo, informes sectoriales, evolución de ofertas, transformaciones normativas y necesidades tecnológicas. Aun así, se expresará con lenguaje probabilístico: «se observan indicios de crecimiento», «la ocupación presenta una evolución favorable en este territorio» o «podría aumentar la demanda de esta competencia». Deben evitarse expresiones tajantes como «esta profesión garantiza empleo» o «este sector desaparecerá».

En tercer lugar, se analizarían los factores que pueden modificar una tendencia. La automatización puede reducir determinadas tareas y, simultáneamente, crear nuevas funciones de supervisión, mantenimiento, análisis de datos o atención especializada. La transición ecológica, el envejecimiento de la población, la digitalización, los cambios regulatorios, la coyuntura económica y la localización empresarial influyen de forma distinta según el territorio. Por tanto, la unidad de análisis no debe ser solo la profesión, sino también las tareas, competencias y contextos de desempeño.

En cuarto lugar, las tendencias se convertirían en decisiones reversibles y estrategias de empleabilidad, no en una única apuesta irreversible. Si se detecta crecimiento de competencias digitales o sostenibles en un sector, la recomendación razonable será incorporar formación transferible y mantener alternativas profesionales relacionadas. El itinerario puede incluir un **plan principal** y opciones de contingencia coherentes con el título y el perfil del estudiante. La revisión periódica permite actualizarlo cuando aparezcan nuevos datos, cambien las preferencias personales o varíen las oportunidades del entorno.

Así, el mensaje orientador no sería «debes elegir esta ocupación porque crecerá», sino: «la información disponible sugiere oportunidades en esta área; analiza su ajuste con tu perfil, desarrolla las competencias transferibles asociadas y revisa tu decisión con datos actualizados». Esta formulación respeta la autonomía del alumnado y la incertidumbre inherente al mercado de trabajo.

Paso 3: Claves para el examen

Un error habitual es confundir una fuente conocida con una fuente fiable. Un portal de empleo muy utilizado puede ser útil para estudiar requisitos de ofertas, pero no sustituye a las estadísticas oficiales ni a un observatorio sectorial. Conviene explicar siempre **para qué sirve cada fuente**, qué límites presenta y cómo se contrasta.

También es frecuente enunciar criterios demasiado genéricos, como «que la página sea buena» o «que tenga información verdadera». En una respuesta de oposición deben formularse criterios verificables: identificación del emisor, fecha y vigencia, metodología, referencias, ámbito territorial, finalidad y contraste. No es imprescindible enumerarlos todos, pues el ejercicio pide tres, pero los tres elegidos deben explicarse y aplicarse.

Otro error consiste en presentar el itinerario como una lista uniforme de cursos o empleos. La individualización exige partir del perfil del alumno o alumna y relacionarlo con requisitos del entorno. Deben aparecer competencias poseídas, brechas de formación, intereses, condicionantes y medidas concretas de mejora. Es especialmente valioso incorporar seguimiento y revisión, porque la orientación profesional es un proceso continuo, no un acto puntual de elección.

Respecto a las tendencias, debe evitarse tanto el determinismo como el relativismo. No procede afirmar que las tendencias no sirven porque el futuro es incierto; sí sirven para fundamentar decisiones informadas. Pero tampoco es riguroso presentar proyecciones como hechos seguros. La clave está en emplear datos actualizados, fuentes plurales, lenguaje probabilístico y alternativas revisables.

En la presentación escrita conviene comenzar con una breve contextualización de la actividad y, después, responder de manera visible a cada una de las tres demandas del enunciado. Una redacción clara puede usar subtítulos funcionales, justificar cada elección y cerrar mostrando la conexión entre información fiable, autoconocimiento, toma de decisiones e itinerario. Esta estructura evidencia dominio técnico y capacidad para trasladar los conocimientos a una intervención educativa real.

Paso 4: Qué debes aprender

Debes dominar el concepto de **información profesional** como información útil para tomar decisiones académicas, laborales y profesionales, y distinguir entre fuentes institucionales, estadísticas, sectoriales, empresariales y divulgativas. La fiabilidad debe valorarse, al menos, atendiendo a la autoridad del emisor, la actualización de los contenidos y el rigor metodológico con posibilidad de contraste.

Debes saber construir un **itinerario profesional individualizado** a partir de dos análisis complementarios: autoconocimiento del perfil competencial, intereses y circunstancias personales, y conocimiento de los requisitos y oportunidades del mercado laboral. El resultado ha de concretarse en objetivos, acciones, plazos, recursos e indicadores de seguimiento, manteniendo siempre la posibilidad de revisión.

Finalmente, debes aprender a utilizar las **tendencias ocupacionales** como información estratégica, pero incierta y contextual. Una buena respuesta diferencia datos y previsiones, contrasta fuentes, identifica factores de cambio y formula alternativas. En orientación profesional, la finalidad no es adivinar el futuro, sino capacitar al alumnado para interpretar la información, decidir con autonomía y adaptar su proyecto profesional a lo largo de la vida.



Fin de la muestra

Has visto los dos primeros ejercicios de esta relación.

La relación completa, con todos los ejercicios resueltos paso a paso, está disponible en opositando.shop.

Síguenos en Instagram y entérate de nuestras últimas actualizaciones:

