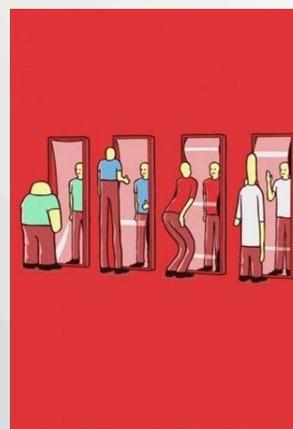
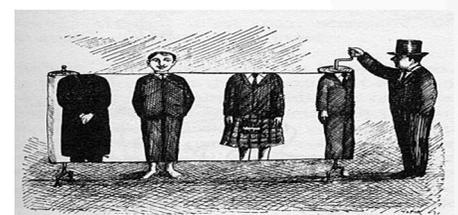


Perspective...

¿Qué pedimos a la orientación...?

¿Quién lo pide...?

¿Para quién lo pedimos...?



Transversalis
LLL

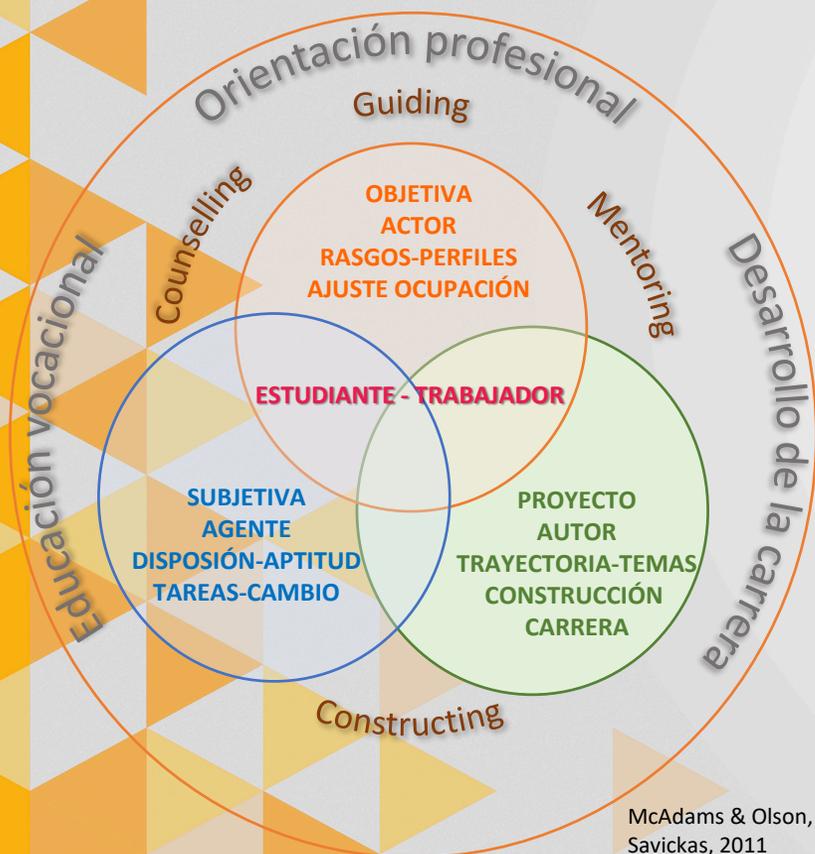


Si debe ser previa a....

¿Qué orientación...

- ... hacemos?
- ... necesitamos?
- ... queremos?

... o debe ser (sic)?



Transversalis

LLL



Interreg
POCTEFA



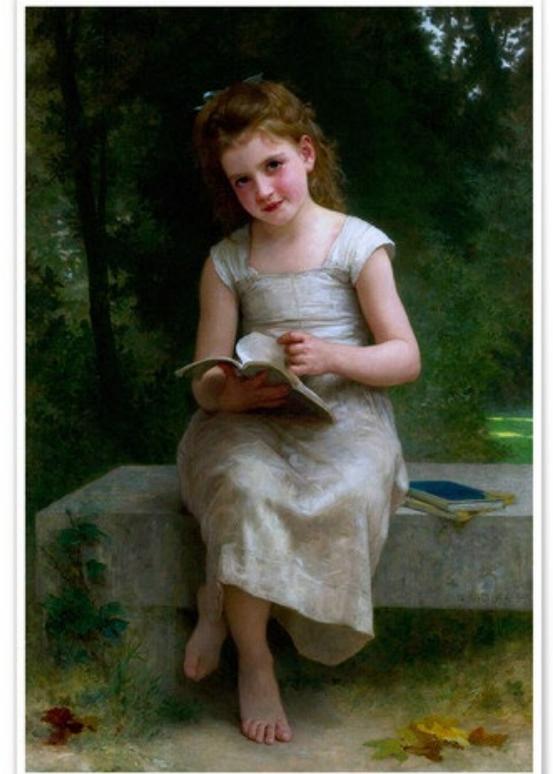
Sentidos y dirección...

- Incertidumbre positiva
- A lo largo de la vida
- Desarrollo de la carrera
- Proyecto profesional

ORIENTAR PARA...

FORMAR **SE** MEJOR

... en train de... devenir....



Orientación profesional

Universitaria
Generalizada
Continuada
Normalizada
Integrada
Interoperativa



Desde lo que hacemos todos...

- Tutoría y mentoría académicas
- Prácticas de formación
- Evaluación de competencias
- Formación continua

Desde lo que está por hacerse o consolidarse...

- Formación Dual – Tutorización / Acompañamiento
- Balance de competencias – Itinerarios profesionales
- Certificación – Sistema integrado

Transversalis

LLL



Interreg
POCTEFA



LIFE LONG LEARNING TRANSVERSALIS



**Harmoniser et renforcer les pratiques de Formation Tout au Long de la Vie
dans l'espace transfrontalier Espagne-France-Andorre**

**Armonizar y reforzar los procedimientos de la formación a lo largo de la vida
en el espacio transfronterizo Francia – España - Andorra**

« La orientación para el desarrollo profesional »

La importancia de la orientación teniendo en cuenta los cambios del entorno.

¿Qué hace la Universidad de Zaragoza en materia de orientación?

- POUZ
- Servicio de Orientación y Empleo
Universidad de Zaragoza

Futuro: ¿Qué deberíamos hacer?



Evolución de la Orientación

Entorno cambiante

Carrera profesional con transiciones

Orientación para establecer y conseguir metas

De manera continuada y a lo largo de la vida.



Adaptación de los países a los cambios = crecimiento futuro

- Globalización
- Urbanización
- Terciarización
- Envejecimiento de la población
- Flexiguridad
- Cualificación y conocimiento
- Tecnología y digitalización



- Cambio tecnológico + importante el capital humano.
- Ciclo de habilidades más corto porque el cambio es más rápido.
- Nuevos modelos de orientación:
 - De manera temprana
 - Continuada a lo largo de toda la vida



- Transformar la formación hacia modelos más eficientes y adaptados a las necesidades cambiantes. Valor añadido de la FD.
- Crear una conexión entre las estrategias de aprendizaje a lo largo de la vida y las estrategias de empleo, para articular el papel de la orientación.
- Colaboración entre iguales, dando valor a los profesionales de empresa y a los académicos.



Colaboración mundo educativo y empresa

Orientación como “un proceso de ayuda continuo a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar la prevención y el desarrollo humano a lo largo de toda la vida.”
(Bisquerra)



PLAN DE ORIENTACIÓN UNIVERSITARIA POUZ UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Objetivo: favorecer la integración, educación y desarrollo de los estudiantes, así como la inserción en el mundo laboral.

- Todos los Grados de la Universidad
- Todos los servicios de apoyo y orientación de la Universidad
- Dirigido a todos los estudiantes
- Cada Centro o Facultad tiene su Plan personalizado



PLAN DE ORIENTACIÓN UNIVERSITARIA POUZ

Tres etapas relevantes en la Orientación Educativa Universitaria:

- a) Orientación para la **integración** de los estudiantes en la Universidad
- b) Orientación a los estudiantes de los **cursos intermedios**
- c) Orientación a los estudiantes de **últimos cursos y egresados**



PLAN DE ORIENTACIÓN UNIVERSITARIA POUZ



Entre las diferentes acciones se destacan:

1º Acción tutorial

El profesor o tutor realiza la tarea de orientación, apoyo y guía del estudiante. Se realiza antes, durante y después de la permanencia en la Universidad, con especial incidencia en el primer curso y en el último

2º Mentoría

Apoyo, orientación y seguimiento de estudiantes, realizado por “estudiantes expertos” de la misma titulación. Reducir el abandono, mejorando el rendimiento y favoreciendo una buena integración personal, social y académica. Aprendizaje entre iguales.

PLAN DE ORIENTACIÓN UNIVERSITARIA POUZ

Entre las diferentes acciones se destacan:

3º Tutoría-Mentoría

Se ha demostrado que las acciones coordinadas entre tutores y mentores obtienen mejores resultados en la orientación universitaria. Especialmente en el proceso de integración de los estudiantes.

Se realizan tanto de manera grupal como personal



Plan de Orientación Universitaria de la Universidad de Zaragoza (POUZ)

Mentor

- Función principal del Mentor
- **Informar y orientar** a los estudiantes mentorizados en cuestiones académicas y administrativas.

Tutor

- **Tareas Tutor**
- **Realizar** una formación específica mínima.
- **Asistir** a la reunión de coordinación y planificación del POU del centro con el coordinador del POU.
- **Convocar y celebrar reuniones** con el grupo de alumnos tutorizados, **dos veces** en el año.

Plan de Orientación Universitaria de la Universidad de Zaragoza (POUZ)

FORMACION Tutores- Mentores

- Características e implementación
- Binomio Tutor-Mentor

Formación de Tutores

- Orientación del estudiante durante el grado (cursos intermedios)
- Orientación laboral y académica

INTEGRACIÓN ESTUDIANTES

Se busca una adaptación académica, personal y social, geográfica y administrativa.

Previo al inicio en la Universidad

- Caravana de Unizar. Visitas a centros
- Orientación familiar
- Jornadas de puertas abiertas
- Olimpiadas, talleres
- Cursos de competencias específicas básicas del grado
- Cursos de competencias generales básicas



ESTUDIANTES 1º CURSO

INICIO DEL CURSO

- Jornadas de acogida
- Inicio del Programa Tutor-Mentor
- Orientación a las familias

PRIMERAS SEMANAS

- Sesiones grupales y personalizadas de tutoría-mentoría
- Planificación de sesiones de estudio-trabajo conjunto
- Tutoría y Mentoría personalizada

PRIMERAS EVALUACIONES

- Orientaciones para la realización de las pruebas de evaluación
- Repaso de las estrategias de aprendizaje para el estudio, si fuera necesario.

INICIO SEGUNDO SEMESTRE

- Sesiones grupales y personales sobre cómo afrontar el segundo semestre
- Sesiones grupales y personalizadas de tutoría-mentoría
- Planificación de sesiones de estudio-trabajo conjunto.



2º CURSO Y SIGUIENTES

- Proporcionar herramientas para la consecución de los resultados de aprendizaje
- Orientarles en el itinerario curricular
- Formación para el desarrollo competencial
- Realización de prácticas y movilidad
- Apoyo a estudiantes con necesidades educativas especiales
- Guía en formación de postgrado y empleabilidad
- Cualquier tipo de apoyo y orientación para satisfacer el desarrollo personal, académico y profesional de los estudiantes.



ÚLTIMOS CURSOS

Especial importancia la orientación profesional

ORIENTACIÓN CURRICULAR Y DESARROLLO COMPETENCIAL

ORIENTACIÓN EN MOVILIDAD

PRÁCTICAS VOLUNTARIAS EN EMPRESAS Y ENTIDADES

ORIENTACIÓN Y EMPLEABILIDAD

- Charlas-coloquios con profesionales externos
- Talleres de competencias y habilidades profesionales
- Incentivar la actividad emprendedora
- Visitas a empresas
- Talleres específicos de Universa



Desarrollo de competencias



HABILIDADES PARA EL EMPRENDEDOR

Modalidad del curso:

Teleformación

Duración en Horas:

25

Fecha de Comienzo:

3-6-2021

Fecha de Finalización:

11-6-2021



GESTIÓN DEL CAMBIO

Modalidad del curso:

Teleformación

Duración en Horas:

25

Fecha de Comienzo:

9-6-2021

Fecha de Finalización:

17-6-2021



INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD

Modalidad del curso:

Teleformación

Duración en Horas:

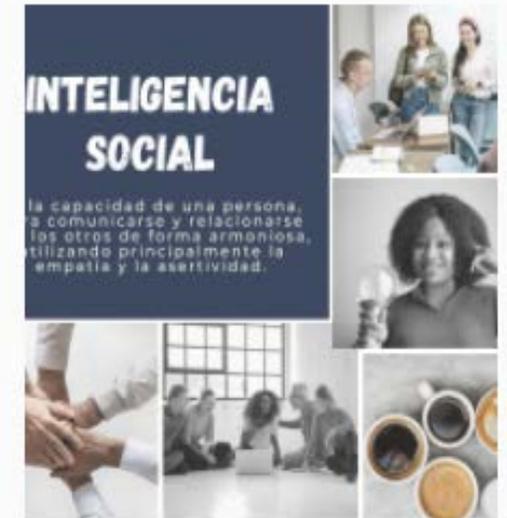
25

Fecha de Comienzo:

18-6-2021

Fecha de Finalización:

28-6-2021



INTELIGENCIA SOCIAL

Modalidad del curso:

Teleformación

Duración en Horas:

25

Otras acciones

- Orientación individual
- Orientación grupal
- Procesos de selección
- Prácticas en empresas
- Contacto continuado con los centros



EGRESADOS

- Integrar e implicar en el POUZ al mayor número posible de egresados de la Universidad.
- Complementar y ampliar, desde los diferentes centros, la formación competencial favoreciendo el desarrollo personal, profesional y la inserción laboral.
- Potenciar actividades de culturales y de integración.



¿QUÉ DEBERÍAMOS HACER?



- Debe conseguir evidencias para conocer el impacto real producido en el usuario y en la sociedad.
- Modelos de orientación unificados o regulados en las distintas Universidades
- Es necesaria una estrategia de formación para los profesionales de la orientación
- Coordinación con otros servicios de orientación, entidades y administraciones públicas
- Deben participar los universitarios, profesionales de la orientación, tutores académicos, tejido empresarial...
- Nuevas necesidades de orientación

Gracias por vuestra atención

Elisa Gómez de Mena

elimena@unizar.es

Servicio de Orientación y Empleo, Universa
Universidad de Zaragoza

LIFE LONG LEARNING TRANSVERSALIS



Harmoniser et renforcer les pratiques de Formation Tout au Long de la Vie dans l'espace transfrontalier Espagne-France-Andorre

Armonizar y reforzar los procedimientos de la formación a lo largo de la vida en el espacio transfronterizo Francia – España - Andorra

La orientación del itinerario profesional del estudiante en la formación dual

CONTENIDO

1. Introducción
2. Formación Dual en la UPV/EHU
 - 2.1. Sello Dual de UNIBASQ
 - 2.2. Contratación del alumnado y convenio
 - 2.3. Ejemplo de la implementación de un itinerario Dual en un Grado
 - 2.4. Ejemplo de la composición de un itinerario Dual en un Grado
3. Propuesta de seguimiento y evaluación
4. Conclusiones

1. Introducción

La Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea: principal institución de educación superior del País Vasco y una de las más importantes de España en cuanto a volumen de resultados docentes, investigación, e innovación y desarrollo tecnológico.

Clasificada entre las **400 mejores universidades del mundo**, según el ranking de Shanghái.

Primera universidad vasca que **acredita un programa de evaluación de la actividad docente** del profesorado y su alumnado.

2. Formación Dual en la UPV/EHU

En un mundo en constante cambio, las **instituciones de educación superior se ven abocadas a innovar el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiante** para mejorar la inserción del alumnado egresado en el entorno socio-económico.

La **UPV/EHU es pionera en formación dual:**

- Modelo educativo que **combina los procesos de enseñanza-aprendizaje en la empresa y en la universidad** de manera coordinada entre ambas.
- **Primera universidad** del Estado que estableció un grado con estas características, **en coordinación con nuestro centro adscrito, la Escuela Universitaria de Ingeniería Dual (IMH).**



Transversalis

LLL



Interreg
POCTEFA

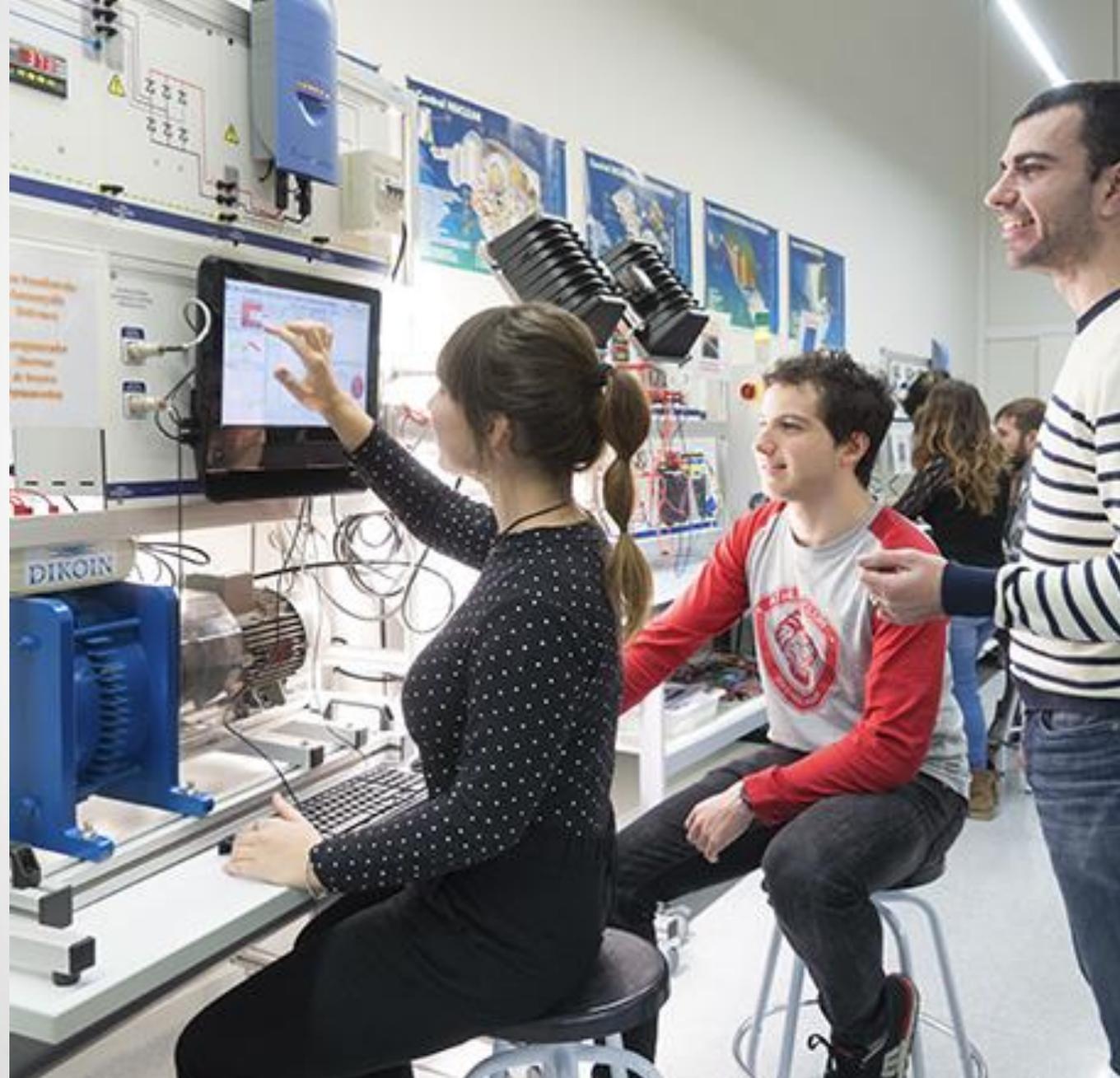


El objetivo de la formación Dual es la de **integrar la adquisición de competencias en la empresa con las adquiridas en la Universidad.**

Las empresas participan de manera activa en el diseño del perfil competencial del alumnado que se va a formar en alternancia para cubrir sus necesidades.

El modelo Dual permite al alumnado un **mayor conocimiento de la realidad de la empresa y facilita su posterior inserción en el mercado de trabajo.**

Excelente **oportunidad para que aumenten y mejoren las relaciones entre la universidad** y el tejido económico del territorio, y fruto de este acercamiento se generan nuevas oportunidades de colaboración en ámbitos estratégicos.



Transversalis

LLL



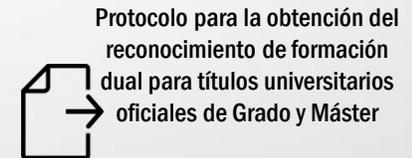
Interreg
POCTEFA



2.1. Sello de Calidad de Unibasq

Reconocimientos voluntarios otorgados por la Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco (Unibasq) a solicitud de las Universidades del Sistema Universitario Vasco (SUV). Estos **reconocimientos** o Sellos pueden ser **otorgados bien a una titulación completa, o bien a un itinerario determinado de una titulación.**

Los reconocimientos o Sellos de Calidad otorgados por Unibasq tienen como propósito el apoyo a las universidades del SUV en el camino de la mejora de una serie de aspectos específicos relevantes de sus titulaciones. Estas distinciones tienen por tanto como **objetivo principal promover y estimular el esfuerzo de las universidades del SUV en la mejora de sus titulaciones, con el objetivo secundario de mejorar la visibilidad de dicho esfuerzo de cara a la sociedad.**



Protocolo para la obtención del reconocimiento de formación dual para títulos universitarios oficiales de Grado y Máster

Grados con sello Dual de calidad

Administración y Dirección de Empresas (Facultad de Economía y Empresa)

Ciencia Política y Gestión Pública

Comunicación Audiovisual

Ingeniería en Automoción

Ingeniería en Innovación de Procesos y Productos

Ingeniería en Organización Industrial

Periodismo

Publicidad y Relaciones Públicas

Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Sociología

Másteres con sello Dual de calidad

Ingeniería de Sistemas Empotrados

Periodismo Multimedia

Fabricación Digital-Digital Manufacturing



2.2. Contratación del alumnado y convenio

La vinculación del estudiante con la empresa requiere de un compromiso formal mediante un contrato de trabajo o excepcionalmente en el marco de un convenio de prácticas o similar.

Preferentemente se utiliza el **contrato a tiempo parcial cuyo objetivo será participar en un proceso formativo dual, empresa-universidad, desarrollando tareas que permitan adquirir experiencia práctica y adecuada a las necesidades reales de la empresa.**

En cualquier caso, la alternancia entre el centro y la empresa se formaliza mediante un **convenio de formación dual tripartito (universidad-entidad-estudiante)**

Con carácter general, se solicita **una remuneración o bolsa de ayuda que no podrá ser, en ningún caso, inferior al valor mensual establecido en el año que corresponda para el salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo efectivo de estancia en la empresa (o en su caso, lo que la normativa aplicable establezca).**

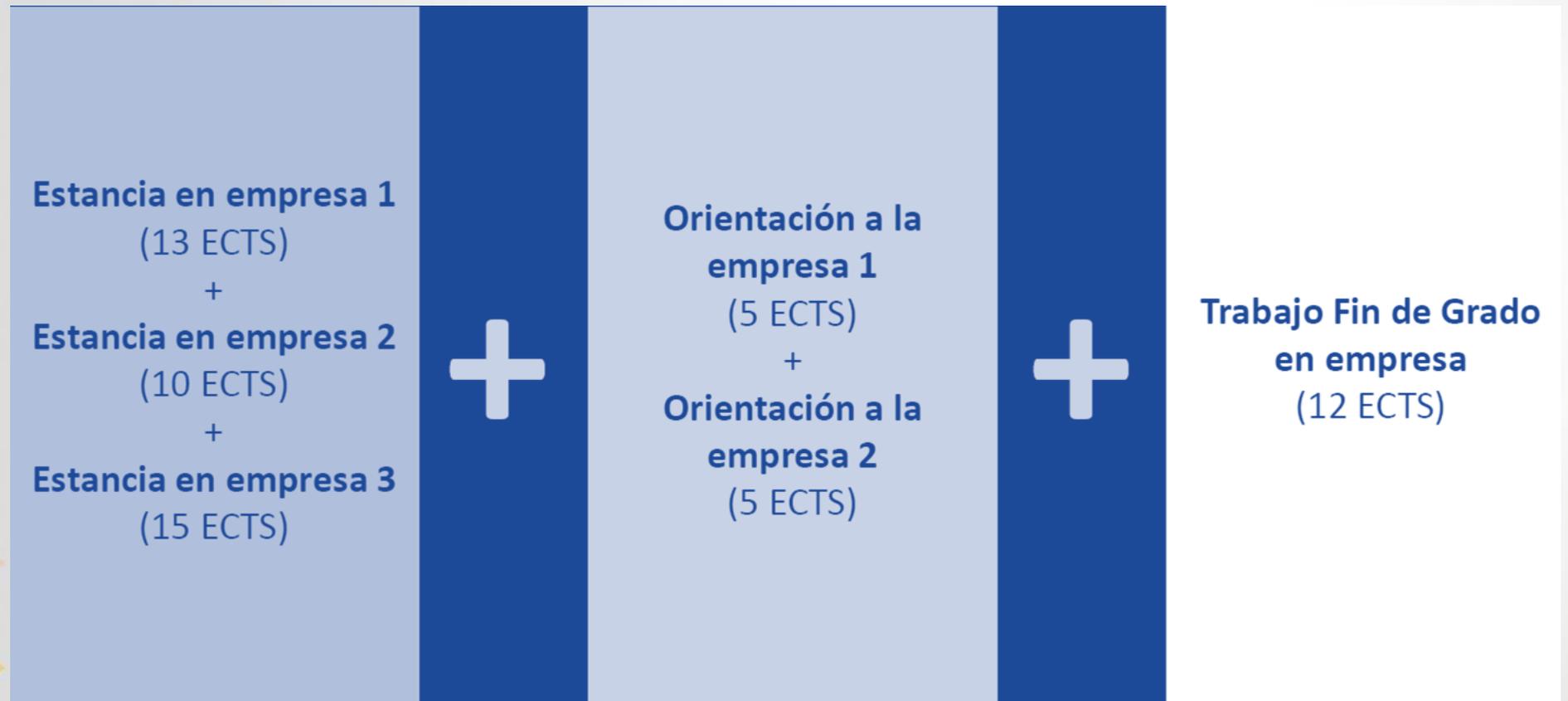


2.3. Ejemplo de la implementación de un itinerario Dual en un Grado

ITINERARIO DUAL



2.4. Ejemplo de la composición de un itinerario Dual en un Grado



3. Propuesta de seguimiento y evaluación

Las **figuras del tutor/a del centro e instructor/a de la empresa** son clave para el **seguimiento**, así como la **autoevaluación del estudiante**.

- a. **Reunión preliminar:** Antes de iniciar la estancia en la empresa, es **importante que el/la tutor/a se reúna con el estudiante** para conocerle y prepararles para que vayan a la empresa con los “trabajos hechos” (obtener información de la empresa, del sector, etc.).

Este primer contacto permite aclarar dudas y establecer las expectativas del proyecto profesional formativo presentado por la empresa.



Es importante **crear un ambiente de confianza, hablar de los objetivos de la formación dual y de los compromisos adquiridos.**

El equipo responsable del proyecto, como el/la tutor/a y el/la instructor/a tendrán que **consensuar un Proyecto Formativo que tenga en consideración diferentes niveles de participación en la empresa** (observación, aplicación, toma de responsabilidades), el perfil profesional y las actividades o tareas a realizar (recorrido).

Se esboza un plan de trabajo inicial que está sujeto a modificaciones y a una mayor concreción posterior.

Se planifica un plan de visitas (reuniones de coordinación/evaluación).

Se establece el calendario y el cómputo de horas.



b. Reuniones de coordinación/evaluación:

Al inicio de cada estancia en la empresa se reúnen las tres partes para **identificar el tipo de competencias que deben ser desarrolladas por el alumno, el tipo de Resultados de Aprendizaje que deben ser alcanzados y evaluados** y el tipo de actividad que deberá realizar para alcanzarlos.

Como criterio de **partida se pueden plantear 3 reuniones de coordinación por estancia** en la empresa (inicio, mitad y final de la estancia).



c. Reuniones periódicas de Seguimiento:

Es necesario realizar un seguimiento personalizado cada semestre, con reuniones entre el tutor/a de la empresa y el alumnado.

Periódicamente la persona tutora y el alumno-trabajador/a se reúnen para identificar las tareas a realizar en la empresa, analizar los problemas encontrados y buscar soluciones.

Estas reuniones deben ser más frecuentes que las reuniones tripartitas (una vez por semana o cada 15 días).



Así mismo, se recomienda llevar a cabo **reuniones periódicas en la universidad** para **compartir experiencias** entre el **alumnado participante** y los **tutores**.

Se **analiza el modo** en el que se **están adquiriendo las competencias** y la manera de mejorar. Las **competencias** y los **Resultados de Aprendizaje** son el referente de la **evaluación**.

Al final de cada periodo se elaboran los informes pertinentes que serán objeto de **evaluación** tras una **defensa** ante el **tutor/a** y el **instructor/a**.



d. Presentación de informes:

A la **finalización de cada estancia se realiza una presentación/defensa** de la memoria que servirá para evaluar los resultados obtenidos, analizando las dificultades y estableciendo nuevos objetivos para el periodo siguiente. Debe ser una práctica reflexiva. Para ello **el estudiante dispone de un cuaderno de seguimiento o portfolio** en el que se han ido recogiendo los objetivos y las evaluaciones.

El/La tutor/a junto con el/la instructor/a deben ir elaborando un informe que está refrendado con las evidencias y en las evaluaciones realizadas en las distintas etapas de desarrollo: al inicio del trabajo, durante el proceso de desarrollo y al finalizar el mismo.

Al final se realiza una apreciación general de todo el periodo de formación en la empresa con una nota global consensuada por el/la tutor/a de la empresa y el/la tutor/a del centro, acompañada de la autoevaluación del estudiante. **Este documento de evaluación por cada estancia (asignatura) y la memoria final sirven para planificar los objetivos a alcanzar en la siguiente estancia.**



4. Conclusiones

El modelo dual **permite al alumnado un mayor conocimiento de la realidad de la empresa y facilita su posterior inserción en el mercado de trabajo.**

Excelente oportunidad para que aumenten y mejoren las relaciones entre la universidad y el tejido económico del territorio, y fruto de este acercamiento se generan nuevas oportunidades de colaboración en ámbitos estratégicos para ambas partes,

El modelo se está consolidando, pero debemos ser conscientes de su potencialidad de crecimiento.

Importancia de **realizar un seguimiento cercano al/a alumno/a por las personas tutoras e instructoras,** y de diseñar un proyecto formativo adecuado y realista.



LIFE LONG LEARNING TRANSVERSALIS



Harmoniser et renforcer les pratiques de Formation Tout au Long de la Vie dans l'espace transfrontalier Espagne-France-Andorre

Armonizar y reforzar los procedimientos de la formación a lo largo de la vida en el espacio transfronterizo Francia – España - Andorra

LIFE LONG LEARNING TRANSVERSALIS



**Harmoniser et renforcer les pratiques de Formation Tout au Long de la Vie
dans l'espace transfrontalier Espagne-France-Andorre**

**Armonizar y reforzar los procedimientos de la formación a lo largo de la vida
en el espacio transfronterizo Francia – España - Andorra**

« Retos de la orientación profesional a lo largo de la vida laboral desde el contexto educativo, empresarial e institucional »



Universitat
de Girona



Universitat
de Lleida



Universidad
Zaragoza



UNIVERSITÉ TOULOUSE
Jean Jaurès



UNIVERSITÉ
TOULOUSE III
PAUL SABATIER



UNIVERSITAT DE LLEIDA



UNIVERSITÉ
DE PAU ET DES
PAYS DE L'ADOUR



UNIVERSITAT
D'ANDORRA

RETOS en Aprendizaje a lo largo de la vida (LLL)

- Universidad como institución trabaja para el desarrollo del universitario a lo largo de la vida.
- Debe adaptarse a las nuevas necesidades de la sociedad: estudiantes que regresan, estudiantes mayores, formación permanente, estudios propios...
- Aprovechar los estrechos lazos creados con las empresas: OTRI, Cátedras, Transferencia de innovación..
- Aprovechar los lazos con otras Instituciones Públicas: Gobierno de Aragón, diputaciones Provinciales, INAEM, otras entidades que orientan o fomentan el empleo...
- Trabajar junto con otras Universidades para aprendizaje entre iguales, creación de proyectos y puesta en marcha de herramientas.

Desarrollo profesional a lo largo de la vida

Live-Long Learning (LLL)

- Desarrollo de competencias
- Orientación profesional
- Prácticas No Laborales para Titulados
- Formación continua
- Convenios con instituciones
- Puntos de encuentro con empresarios
- Observatorio de Empleo

Contexto educativo

- Desarrollo de competencias
- Orientación individualizada
- Formación continua: desde cursos y seminarios hasta másteres
- Mejora empleabilidad

Contexto empresarial

- Prácticas: de reducida y larga duración
- Prácticas: nacionales e internacionales
- Definición de perfiles
- Procesos de selección
- Autoempleo y emprendimiento
- Prospección y captación de ofertas
- Ferias, encuentros y jornadas

Contexto institucional

- Convenios con instituciones, niveles: nacional, regional, local
- Intermediación en el empleo
- Observatorio de Empleo
- Agencia de Calidad. Provisión de datos para los Sistemas de Calidad

Mejora de la Empleabilidad e inserción de los titulados: actuaciones

1. Diagnóstico de Empleabilidad y Elaboración del Perfil
2. Diseño de Itinerario Individual y Personalizado de Empleo
3. Acompañamiento Personalizado en el Desarrollo del Itinerario
4. Información, Asesoramiento y Ayuda Técnica para el CV
5. Asesoramiento y Aplicación de Técnicas para la Búsqueda Activa de Empleo
6. Aplicación de Técnicas para la Mejora de Competencias Transversales

Formación en desarrollo competencial

COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL. 20/0280.005

¿POR QUÉ EVALUAR COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN UNIVERSITARIOS?



Desde 2006 la UE considera las competencias transversales como competencias clave, necesarias para la empleabilidad en la sociedad del conocimiento.

Las organizaciones demandan a la Universidad titulados formados en competencias transversales.

Conocer el perfil competencial permite personalizar la formación de los titulados de cara a su inserción laboral.

HABILIDADES PARA EMPRENDER. 20/0280.001

Bienvenido al curso Habilidades para Emprender



EMPRENDER, es empezar a hacer una cosa determinada, en especial cuando exige esfuerzo o trabajo o cuando tiene cierta importancia o envergadura. Es aprender a identificar oportunidades de éxito, aterrizar ideas en acciones, asumir riesgos, etc. ante la posibilidad de emprender un proyecto propio.



EL ESPÍRITU EMPRENDEDOR RESIDE EN LA VOLUNTAD DEL SER HUMANO POR EXPLORAR OPORTUNIDADES QUE LE PERMITAN PONER EN MARCHA UN NEGOCIO

EN ESTE CURSO, PODRÁS ANALIZAR TUS FORTALEZAS Y APRENDERÁS ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EN TUS HABILIDADES PARA EMPRENDER, DÁNDOTE HERRAMIENTAS EN VARIOS ASPECTOS COMO MOTIVACIÓN POR EL LOGRO, AUTOCONFIANZA, AFRONTAR DESAFÍOS, GESTIONAR EL ESTRÉS...



Formación permanente –Formación continua

- Cursos y seminarios de reducida dimensión
- Cursos de más de 20 ECTS
- Másteres



Formación permanente

FORMACIÓN PERMANENTE

Oferta de Estudios Propios Curso 2020_21



NUEVOS CURSOS PLAN DE FORMACIÓN
PARA EL EMPLEO 2021

07/04/2021



Prácticas de apoyo a la inserción laboral

Cómo solicitar un estudiante en prácticas

BUSCO UN CANDIDATO

1.- Registrarse en el portal de empleabilidad

Acceso Empresa

2. – Universa valida la empresa

3.- La empresa define la oferta

TENGO UN CANDIDATO

1.- Registrarse en el portal de empleabilidad

Acceso Empresa

2. – Cumplimentar el siguiente formulario

Manual portal de empleabilidad



Universitat de Girona



Universitat de Lleida



Universidad Zaragoza

UNIVERSITÉ TOULOUSE JEAN JAURÈS

UNIVERSITÉ TOULOUSE III PAUL SABATIER

INSTITUT D'ENGINYERIA I CIÈNCIES DE LA CONSTRUCCió I DE L'ARQUITECTURA DE BARCELONA

UNIVERSITÉ DE PAU ET DES PAYS DE L'ADOUR

UNIVERSITAT D'ANDORRA

Prácticas de apoyo a la inserción laboral

Internacionales

Programa Universtage

El Programa "Universtage" es el programa de prácticas internacionales con beca para titulados que el Servicio de Orientación y Empleo de la Universidad de Zaragoza gestiona gracias a la financiación del Gobierno de Aragón (Instituto Aragonés de Empleo). A los solicitantes de la [convocatoria](#) de marzo 2021 se les concederá un total de 44 becas para prácticas que comiencen en el segundo semestre del año. La siguiente convocatoria será en octubre 2021 (para prácticas en el primer semestre de 2022).



Nacionales

Plan de Formación para el Empleo de Aragón (hasta 350 h.)

Plan Enlazar (hasta 9 meses)

Prácticas en el entorno rural

Fomento de la actividad emprendedora

1 - ¿Ya tienes una idea de negocio? Por dónde puedes empezar.

- SPIN OFF Universidad de Zaragoza
- Cátedra Emprender Universidad de Zaragoza

2 - ¿No tienes una idea de negocio pero es una posible opción en tu futuro laboral?.

Identifica y valora tus competencias. Descubre si tienes un perfil emprendedor a través de estos test:

- Cámara de Comercio de Zaragoza
- Ministerio de Industria Comercio y Turismo
- Red 060 Gobierno de España

3 - ¿Quieres conocer el ecosistema del emprendimiento?

Mira todas las puertas que tienes para iniciar el camino,

- Talleres Universa
- Asignaturas transversales de carreras de la Universidad de Zaragoza
- Fundación Emprender Aragón
- Ayuntamiento de Zaragoza, Huesca y Teruel
- Fundación Ibercaja
- Diputación General de Aragón

Intermediación Laboral

1. Servicios a empresas: definición de perfiles profesionales; apoyo en los procesos de selección
2. Servicios al universitario: ajuste entre los demandantes y oferentes de empleo
3. Cooperación con los Servicios de Empleo: gestión y difusión bidireccional de las ofertas de empleo

Intermediación Laboral

Ofertas de Empleo



GrupoTragsa
Garantía Profesional. Servicio Público

**Empresa de Transformación
Agraria S.A. S.M.E. M.P. (GRUPO
TRAGSA)**

Graduado en Derecho

**Fecha Límite:
31/05/2021 - 09:30**



**CLINICA MONTPELLIER GRUPO
HLA**

**Grado en Ingeniería de
Organización Industrial Grado en
Ingeniería Informática Grado en
Matemáticas**

**Fecha Límite:
20/06/2021 - 12:45**

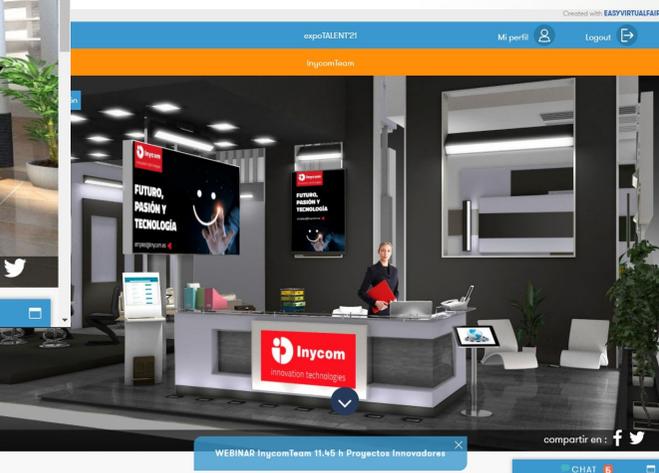
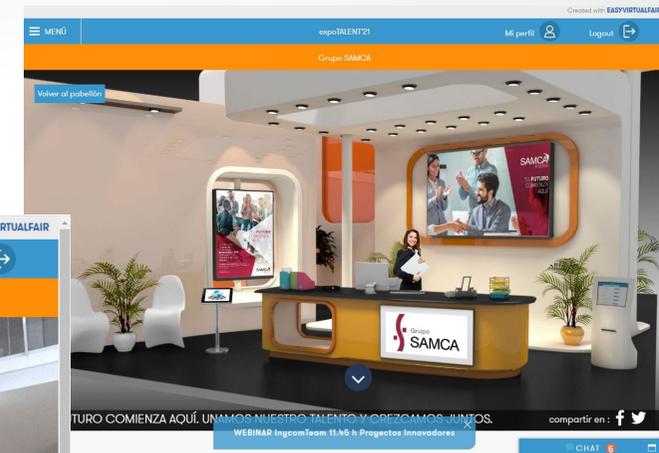
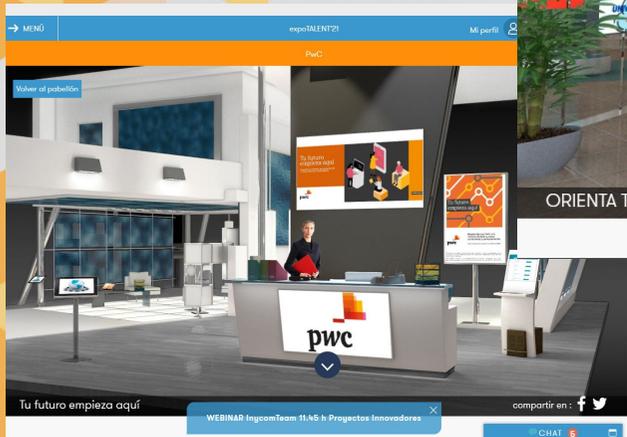
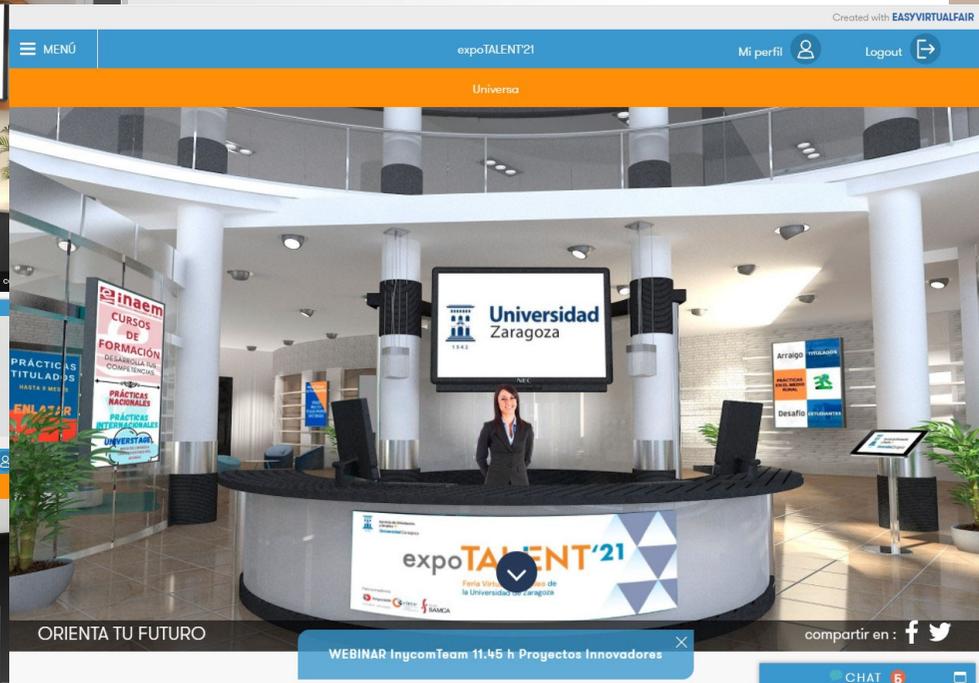
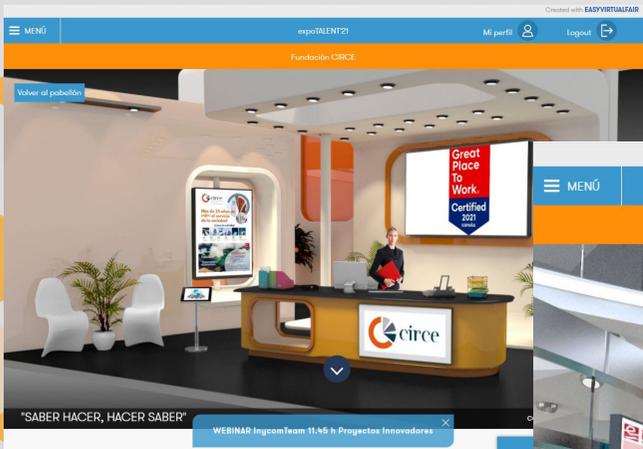


IASOL
Graduado en Derecho

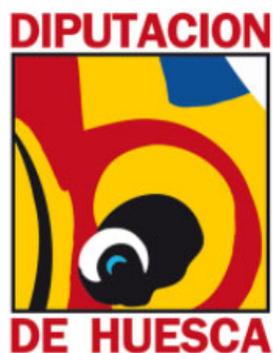
**Fecha Límite:
31/05/2021 - 12:15**



Ferias, encuentros y jornadas



Convenios con instituciones: mejora de la empleabilidad e inserción laboral



ABIERTA CONVOCATORIA



ABIERTA CONVOCATORIA



ABIERTA CONVOCATORIA



Observatorio de Empleo. Inserción Laboral





aireratu
BARRUAN DARAMAZUN TALENTUA

Modelo de GESTIÓN
ESTRATÉGICA
del TALENTO
(VS 2021)

INQUIETUD

**Cuidar de nuestras
personas**

**Desarrollo y
aprendizaje continuo**

**Gestión de Carreras
y Sucesiones**

**Equipo de personas y Gestión de
Personas transversal a todo
DanobatGroup**

**Modelo de Gestión del
Desempeño agotado**

**Trabajar
DanobatGroup como
marca empleadora**

**CAMBIOS
NECESARIOS**

El socio como responsable y protagonista de su propio desarrollo.

Nuevo rol de Gestión de Personas Facilitador.

Nuevo rol de los responsables como desarrolladores.

Gestión de aspiraciones y potencial

Nuevo modelo de Gestión de Personas, con políticas y sistemas transversales a todo el grupo.

Nuevas metodologías de aprendizaje (70-20-10)

Menos Evaluación y más Desarrollo
Evaluación < Desarrollo

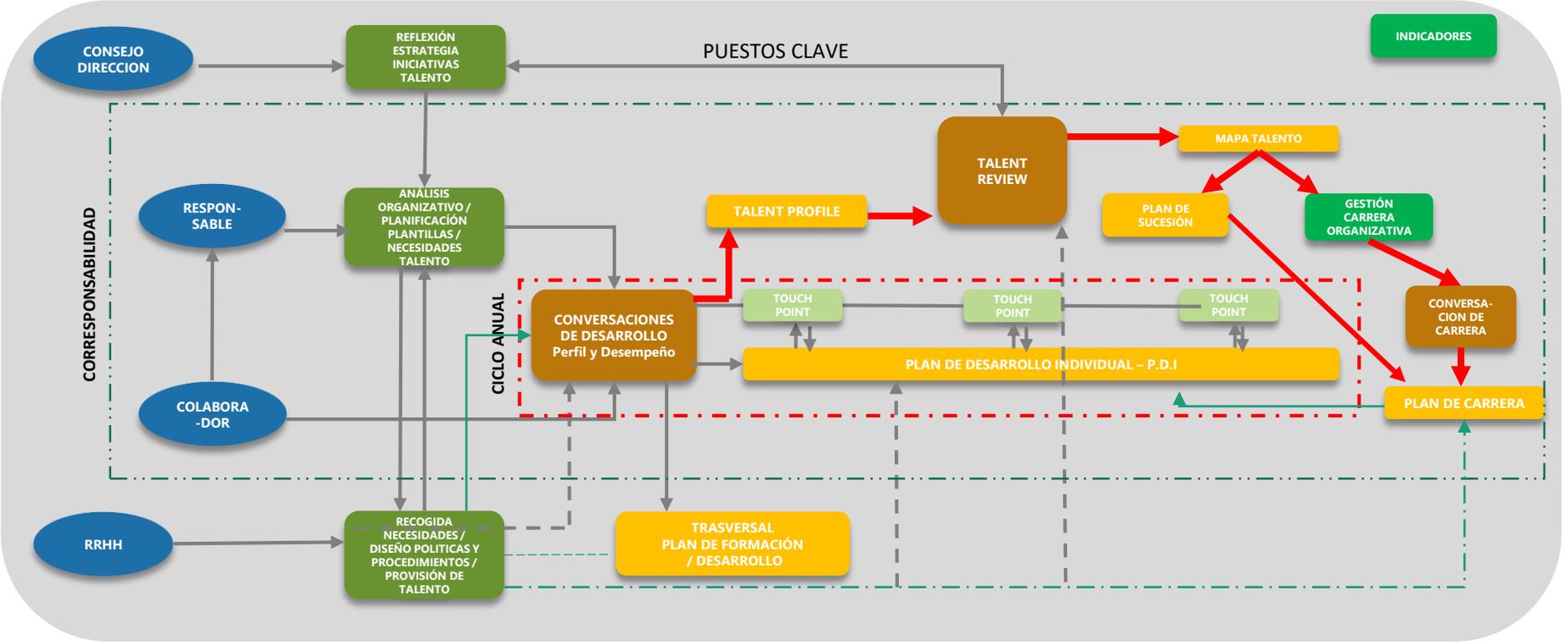
SISTEMAS

**Modelo de Gestión Estratégica del
Talento.**

Procesos:

- **Conversación para el Desarrollo.**
- **Potencial**
- **Talent Review**
- **Mapa de Talento**
- **Planes de Carrera**
- **Planes de Sucesión**

Modelo de Gestión Talento: DG



GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

- Mirada en el **pasado**.
 - **Evaluador**
- Ligado a la **retribución** (Ideko)
 - **Una** vez al año.
 - Para **todos igual**
- **Complejo** y farragoso. A base de excell (Ideko)

CONVERSACIONES PARA EL DESARROLLO

- Foco en el **futuro** (Motivación, aspiración, potencial) y en el desarrollo
 - **Desarrollador / coach**
 - **No** ligado a **retribución**
- **Varias reuniones** a lo largo del año, de forma abierta en función de la necesidad
 - Adaptado a las **necesidades y circunstancias particulares**
- Más **práctico, informal**, soportado en **plataforma informática**

FEBRERO
2021

REUNION
FEED BACK
Y CIERRE
Año 2019 - 2020

Evaluación en
Cornerstone en enero
2021

FEBRERO 2021

LANZAMIENTO
RESPONSABLE-
COLABORADOR

REUNIÓN
LANZAMIENTO

Fijación de **Objetivos:**

- Objetivos de Negocio
- Conocimientos críticos
- Competencias (2)
- Aspiraciones
- Movilidad
- Cualquier otra cuestión.

Preparación del PDI:

Se concretarán aquellas acciones y compromisos que faciliten el cumplimiento de los objetivos /conocimientos / competencias.

A LO LARGO DE
2021

ENTREVISTAS
TOUCH POINT

A demanda del colaborador, tantas reuniones como sean necesarias para hacer **seguimiento del PDI** o **apoyar** en cualquier otra dificultad que se pudiera dar.

PREVIO

PREPARACIÓN
RESPONSABLE

COLABORADOR
AUTOEVAL y
PREPARACIÓN

COLABORADOR
BOTTOM-UP
(Pte)

ENERO
2022

FEED BACK
Y CIERRE /
LANZAMIENTO

PROCESO TALENT
REVIEW

COMPETENCIAS PERSONALES

Punto de partida

A partir de la autoevaluación que te has realizado, Elige 2 COMPETENCIAS a desarrollar en el próximo año. Para ello, ayúdate de las siguientes preguntas:

¿Crees que necesitas avanzar más en ...

la forma en la que haces tu trabajo?

la forma en la que te relacionas?

la forma en la que te desarrollas como profesional y persona?

la forma en la que gestionas a tu equipo?



Nota:
Haz click sobre la pregunta para acceder al bloque de competencias correspondiente.



Innovación y apertura al cambio

Capacidad y disposición a adaptarse a lo nuevo, cuestionando lo establecido, asumiendo riesgos, generando nuevas oportunidades para hacer el negocio más competitivo con prácticas y tecnologías novedosas



COMPETENCIAS



COMPETENCIAS DE ACTIVIDAD

- 1 INNOVACIÓN, APERTURA AL CAMBIO
- 2 VISIÓN GLOBAL
- 3 ORIENTACIÓN AL LOGRO Y RESULTADOS
- 4 ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN
- 5 CREATIVIDAD
- 6 RIGOR Y SEGURIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES
- 7 INVESTIGAR PARA INNOVAR

Nota:
Haz click sobre el nombre de la competencia para acceder directamente a los ejemplos de acciones de aprendizaje.



Innovación y apertura al cambio

| | |
|---|--|
| <p>COMPROMISOS</p> <p>PROMOVER EL CAMBIO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover el cambio, incluso en el medio adverso, cuando sea necesario para el éxito de la organización. • Ser proactivo en el cambio, generando iniciativas que impulsen el cambio en la organización. <p>VER Y APROVECHAR OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y aprovechar las oportunidades de cambio. • Ser proactivo en el cambio, generando iniciativas que impulsen el cambio en la organización. <p>DESEMPEÑOS RELEVANTES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar nuevas ideas, productos, servicios, procesos, canales de distribución, etc. • Gestionar el cambio de la organización. • Gestionar el cambio de la organización. <p>ADQUISICIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptarse a los cambios de la organización. • Adaptarse a los cambios de la organización. | <p>70 APRENDIZAJE BASADO EN LA EXPERIENCIA</p> <p>Ejemplos de acciones de aprendizaje y desarrollo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar el entorno, interno y externo, y el estado de la organización (financiera, operativa, etc.) para identificar oportunidades de cambio. • Identificar y aprovechar las oportunidades de cambio. • Ser proactivo en el cambio, generando iniciativas que impulsen el cambio en la organización. • Gestionar el cambio de la organización. • Gestionar el cambio de la organización. |
|---|--|



Innovación y apertura al cambio

Innovación y apertura al cambio

| | |
|---|--|
| <p>COMPROMISOS</p> <p>PROMOVER EL CAMBIO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover el cambio, incluso en el medio adverso, cuando sea necesario para el éxito de la organización. • Ser proactivo en el cambio, generando iniciativas que impulsen el cambio en la organización. <p>VER Y APROVECHAR OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y aprovechar las oportunidades de cambio. • Ser proactivo en el cambio, generando iniciativas que impulsen el cambio en la organización. <p>DESEMPEÑOS RELEVANTES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar nuevas ideas, productos, servicios, procesos, canales de distribución, etc. • Gestionar el cambio de la organización. • Gestionar el cambio de la organización. <p>ADQUISICIÓN Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptarse a los cambios de la organización. • Adaptarse a los cambios de la organización. | <p>10 APRENDIZAJE BASADO EN LA EXPERIENCIA</p> <p>Ejemplos de acciones de aprendizaje y desarrollo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar el entorno, interno y externo, y el estado de la organización (financiera, operativa, etc.) para identificar oportunidades de cambio. • Identificar y aprovechar las oportunidades de cambio. • Ser proactivo en el cambio, generando iniciativas que impulsen el cambio en la organización. • Gestionar el cambio de la organización. • Gestionar el cambio de la organización. |
|---|--|

Potencial: estimación de previsión de éxito futuro en el recorrido profesional de las personas, en el desempeño de responsabilidades diferentes o superiores en una organización determinada.

Es un ejercicio individual del responsable, que no es público. Solo se comparte en la Talent Review y con el Dpto. de RRHH.

TIPOS DE POTENCIAL

DIRECTIVO /
GESTIÓN

TÉCNICO / EXPERTO

INVESTIGADOR /
ESPECIALISTA

COMERCIAL

AGILIDAD EN EL
APRENDIZAJE /
APRENDIZAJE
CONTINUO

INTELIGENCIA
EMOCIONAL

PROACTIVIDAD/
INICIATIVA

ASPIRACIONES /
AMBICIONES

POTENCIAL BASE

* Determinado tipo de potencial no es excluyente de otros.

POTENCIAL / FORMATO VALORACIÓN

| | Definición | BAJO | MEDIO BAJO | MEDIO ALTO | ALTO |
|---------------------------------|--|------|------------|------------|------|
| INTELIGENCIA EMOCIONAL | Capacidad de analizar y gestionar las emociones propias y de otros, gestionar conflictos positivamente, resolver problemas de manera inteligente, gestionar el stress y optimismo. | | | | |
| PROACTIVIDAD | Capacidad de mostrar un comportamiento emprendedor , iniciando e impulsando cambios con energía, autonomía y responsabilidad personal para la mejora, anticipándose a la demanda. | | | | |
| LEARNING AGILITY | Capacidad de aprendizaje rápido , adaptación al cambio, habilidad de gestión eficiente de situaciones desconocidas y cambiante, de propuesta de soluciones innovadoras. | | | | |
| ASPIRACIONES/ AMBICIONES | Grado en que las aspiraciones, motivaciones e intereses encajan en la organización y muestran un deseo genuino de desarrollo y crecimiento interno, sea jerárquico, funcional o transversal. La apertura a la movilidad geográfica o funcional entra dentro de estos parámetros | | | | |
| TOTAL POTENCIAL | | | | | |



Mapa de Talento

| COLECTIVO | TRATAMIENTO POSIBLES ACCIONES |
|--------------------------------|--|
| Verde- ESTRELLAS | <ul style="list-style-type: none"> Recorrido rápido Revisar si ocupa key position Gestión de Carrera Organizativa Incorporar plan de sucesión Estudiar riesgo pérdida para valorar acciones Transferencia? Revisión salarial? |
| Rojos – BAJO DESEMPEÑO | <ul style="list-style-type: none"> Análisis puesto / persona Análisis clima puesto / área Monitorización – temporal, con apoyo RRHH Entrevista responsable– colaborador – RRHH Plan mejora rendimiento Toma decisión |
| Azules – EXPERTOS | <ul style="list-style-type: none"> Retos técnicos- proyectos estratégicos Mentores- candidatos a Reconocimiento interno – visibilidad, reforzar su interés en crecer Liderazgo proyectos mejora continua |
| Amarillos - POTENCIALES | <ul style="list-style-type: none"> Plan de desarrollo ad-hoc (7,8,9) Desarrollo – PDI- 3way conversation (7,8,9) Career conversation (7,8,9) Mentoring inverso (6) |



¿Qué es y para qué sirve una TALENT REVIEW?

Se trata de una reunión conjunta entre diferentes responsables organizativos, para revisar y calibrar el talento organizativo existente, así como para identificar el talento que la organización necesita.

Sus objetivos principales serán:

- Repasar los retos organizativos, y ponerlos en relación con la gestión de personas.
- Calibrar, validar y proporcionar criterios de gestión del talento en la organización.
- Identificar el talento en la organización, y tomar decisiones con una visión global.

3. NORMAS Y REGLAS DE JUEGO

- BASARNOS EN DATOS, EJEMPLOS Y EVIDENCIAS REALES- LO QUE OBSERVAS SE PUEDE CONSTATAR EN TERMINOS DE COMPORTAMIENTOS Y RESULTADOS
- USAR DATOS Y EVIDENCIAS LO MAS RECIENTES POSIBLES
- EVITAR EN LO POSIBLE REFERENCIAS PERSONALES SOBRE LO QUE AFECTA AL DESEMPEÑO
- FOCO EN DESARROLLO Y CONSTRUIR EL PROXIMO POOL DE TALENTO
- ESCUCHARNOS ACTIVAMENTE, NO SE TRATA DE DEFENDER POSTURAS
- NADIE SE EQUIVOCA, SIMPLEMENTE CONTRASTAMOS PERCEPCIONES
- HABLAMOS DE UNA FOTOGRAFIA ACTUAL. LAS PERSONAS PUEDEN CAMBIAR
- TENER EN MENTE LO QUE ES MEJOR PARA LA ORGANIZACIÓN
- LA CONVERSACION ES CONFIDENCIAL, SALVO PARA LO QUE SE DECIDA LO CONTRARIO
- LAS DECISIONES DEBEN SER CONSENSUADAS
- COMO REFERENCIA, EL BENCHMARK DICE QUE DEBERIAMOS ENCONTRAR UN 10-15% DE ALTOS POTENCIALES (“ESTRELLAS”) EN LA ORGANIZACIÓN
- PLANIFICAR ADECUADAMENTE LA COMUNICACIÓN Y EL SEGUIMIENTO DE LAS DECISIONES

AGENDA TIPO (4h-8h dependiendo alcance):

Como posibles puntos a tratar en una Talent Review, tenemos los siguientes.

- Repaso OBJETIVOS ESTRATEGICOS Y NECESIDADES DE TALENTO de la cooperativa o del ámbito organizativo tratado
- Repaso cambios y necesidades ORGANIZATIVAS (dimensionamiento, crecimiento, nueva estructura, etc)
- Revisión INDICADORES BASICOS GESTION DE PERSONAS
- MAPA DE TALENTO (9GB) – Contraste y Calibración (incluye consolidación conocimientos puesto)
- TALENT POOLS – acciones segmentadas (career conversations, promociones, etc), en función del posicionamiento de cada colectivo en la 9GB.
- ACCIONES DESARROLLO SEGMENTADAS (Másters,...)
- ACCIONES FORMATIVAS TRANSVERSALES- plan de desarrollo organizativo (recogida inputs)
- KEY PEOPLE – identificación y planificación de acciones diferenciadas
- PUESTOS CLAVE – revisión estado, riesgos salida, gestión de carreras organizativas (G.C.O.)
- PLAN DE SUCESION
- PERSONAS CON MOVILIDAD, NECESIDADES EXTERNAS
- CONCLUSIONES
- ACCIONES DE COMUNICACIÓN Y SOPORTE

DANOBATGROUP

TALENT PROFILE – ANE IBAIBARRIAGA ELORZA

| DATOS GENERALES | |
|-------------------------|----------------|
| Puesto | Administrativo |
| Antigüedad en el puesto | 3 años |
| Fecha Nacimiento | 01/12/1984 |
| Fecha Antigüedad | 01/09/2011 |
| Cooperativa | Soraluce |
| Sección | |



| TITULO | ESPECIALIDAD |
|-------------------------------|--|
| Grado | Administración y Dirección de Empresas |
| OTRAS FORMACIONES DESTACABLES | |

| IDIOMAS | TITULACIÓN | FECHA |
|------------|------------|-------|
| INGLES | Advanced | 2016 |
| EUSKERA | EGA | 2011 |
| CASTELLANO | | |

| MAPA DE TALENTO 2015 - 2016 - 2017 | | TIPO DE POTENCIAL | |
|---------------------------------------|--|-------------------|---------------|
| | | Gestión directivo | Técnico |
| | | Comercial | Investigación |
| ASPIRACIONES | | | |
| BOTTOM UP | | MOVILIDAD | |
| 2015 | | Interna | Internacional |
| 2016 | | Intercooperativa | |
| 2017 | | | |

| | | |
|------------------------|---------------------------------|--|
| ACCIONES DE DESARROLLO | CONOCIMIENTOS TÉCNICOS CRÍTICOS | |
| | OBJETIVOS ACTIVIDAD | |
| | COMPETENCIAS | |



DANOBATGROUP

| FORTALEZAS | AREAS DE MEJORA |
|------------|-----------------|
| | |

| KEY POSITION | | KEY PEOPLE | | PLAN DE CARRERA INDIVIDUAL (PCI) | | | |
|--------------|--|------------|--|----------------------------------|--|----|--|
| SI | | SI | | SI | | NO | |
| NO | | NO | | | | | |

| PLAN DE SUCESIÓN | ¿Está en un plan de sucesión? | SUCESOR | | SUCEDIDO | |
|------------------|-------------------------------|-----------|----|----------|--------|
| | | SI | NO | SI | NO |
| | | SI | NO | SI | NO |
| | ¿Tiene sucesor asignado? | SI | NO | SI | NO |
| | Plazo de disponibilidad | Inmediato | | 1 año | 2 años |

| | | | |
|-------------------------|--|--------------------------|--|
| RIESGO DE SALIDA 1-4 | | IMPACTO DE SALIDA 1-4 | |
|-------------------------|--|--------------------------|--|

Más allá de plantear un proceso más de gestión de personas, el modelo de Gestión del Talento Aireratu, es todo un cambio cultural, un cambio de paradigma . No hay que subestimar la dificultad que conlleva.

Las dos premisas fundamentales son:

- Cada persona se ha de responsabilizar de su propio desarrollo y empleabilidad. Dejamos atrás posturas paternalistas, y el protagonismo se centra en cada colaborador
- El rol de los responsables, adquiere una nueva dimensión, además de gestionar, ahora tienen un nuevo encargo, ayudar a sus colaboradores en su desarrollo profesional.



aireratu

barruan daramazun talentua

LIFE LONG LEARNING TRANSVERSALIS



Harmoniser et renforcer les pratiques de Formation Tout au Long de la Vie dans l'espace transfrontalier Espagne-France-Andorre

Armonizar y reforzar los procedimientos de la formación a lo largo de la vida en el espacio transfronterizo Francia – España - Andorra

Retos de la orientación profesional a lo largo de la vida laboral desde el contexto educativo, empresarial e institucional

El reto de la orientación en la nueva realidad post- crisis y post-pandemia para los Servicios Públicos de Empleo



Transversalis

LLL



Interreg
POCTEFA



La utilidad de la orientación. Liu, Huang y Wang en su artículo de 2014 “Efectivennes of job search interventions: a meta-analytic review”, publicado en la Revista Psychological Bulletin:

“Encontramos que las probabilidades de obtener empleo eran 2,67 veces más alta para las personas desempleadas que participaban en las intervenciones de búsqueda de empleo en comparación con las personas desempleadas en el grupo de control” (Liu, Huang y Wang, 2014)

<https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0035923>

DEFINICIÓN DE ORIENTACIÓN PERMANENTE (CEDEFOP)

*“La orientación permanente es un **proceso continuo** que permite a los ciudadanos de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas **identificar** sus capacidades, competencias e intereses, tomar decisiones sobre su educación, su formación y su ocupación **y gestionar su recorrido vital** en cuanto a aprendizaje, trabajo y otras cuestiones en las que se hace uso de estas capacidades y competencias (Resolución del Consejo Europeo de 2008).”*

<https://www.cedefop.europa.eu/es/toolkits/resources-guidance/toolkit/what-is-this-toolkit-about>

Estamos en un periodo de transición:

- *Transición hacia una nueva realidad del mercado de trabajo en el que irrumpe de forma imparable la digitalización de procesos, la utilización de la IA y donde los trabajos repetitivos y mecánicos serán realizados por máquinas y algoritmos.*
- *Transición hacia nuevas formas de empleo. La pixelación del trabajo.*
- *Transición hacia una nueva forma de entender el empleo. La economía gig, la economía de plataformas.*
- *Transición hacia un nuevo modelo de sociedad. Sigue habiendo mucho trabajo pero cada vez hay menos empleo.*

Retos de la orientación ante dicha transición. Las personas.

- **Reconocimiento de la profesión.** *La orientación profesional en el ámbito educativo cuenta con sólidas estructuras profesionales y formativas. Sin embargo en los servicios de empleo este perfil no está asociado a ninguna formación especializada y en el mejor de los casos, se reconoce como puesto asociado a ciertas titulaciones.*
- **Definición del perfil competencial.** *Desempeño de funciones “por intuición”. Referencias documentales antiguas (manuales INEM).*
- **Diseño de formación especializada.** *Poca oferta y la que existe ni siquiera se valora.*

Retos de la orientación ante dicha transición. Las herramientas.

- **Sistemas de autodiagnóstico.** La importancia de que la persona identifique que la orientación le aporta valor.
- **Sistemas de triaje.** Servicios de Empleo y Servicios Sociales.
- **Sistemas de perfilado.** Tanto estadísticos como holísticos, que utilicen modelos de analítica avanzada y que, apoyados por componentes de IA, permitan diagnosticar adecuadamente la situación de la persona, utilizar de manera eficaz los recursos y ofrecer ideas y propuestas personalizadas.
- **Utilización de herramientas digitales.** Procesos de orientación no presencial, gamificación, autogestión del itinerario, etc.

Retos de la orientación ante dicha transición. La metodología.

- **Orientación a lo largo de la vida.** *El proceso de orientación es similar a la trayectoria laboral, múltiples entradas y salidas. ¿Pixelación de la orientación?*
- **Protagonismo de la persona.** *Ha de tenerse en cuenta lo que la persona posee, sus recursos y lo que puede llegar a conseguir. La persona dirige su trayectoria. El orientador u orientadora le acompaña a descubrir sus posibilidades, le plantea opciones y la persona decide.*
- **Investigación.** *Como en cualquier otro campo profesional, hay que innovar en metodologías y técnicas de orientación. Y dicha innovación solo puede venir de la mano de la investigación.*

El gran reto. El cambio de paradigma.

Nos dirigimos a una sociedad en la que no habrá empleo para todas las personas pero sí trabajo, formación e inclusión. La orientación profesional ha de ampliar su foco más allá del empleo y la inserción laboral y empezar a incorporar procesos de apoyo a la inclusión social efectiva que redunden en proyectos personales de trayectoria vital y que, a lo largo de la misma, puede llevar a procesos de búsqueda de empleo, de inserción laboral, de voluntariado, etc.

1. La orientación **aumenta las probabilidades** de encontrar un empleo.
2. Estamos en un **momento de transición y cambio** del mercado de trabajo, del empleo y de la misma sociedad.
3. **El reto de la orientación es adaptarse** en cuanto a las personas profesionales, las herramientas y la metodología.
4. El gran reto: **orientación profesional para la inclusión.**

**Eskerrik asko! - ¡Muchas gracias! -
Merci beaucoup! - Moltes gràcies!**

Jesús M^a Ordóñez

Laneratzeko Arduraduna

Responsable de Inserción Laboral

Lanbide – Servicio Vasco de Empleo

jesus.orzaiz@lanbide.eus



Gracias en especial a Angel Altuna por su ayuda en esta presentación

Transversalis

LLL



Interreg
POCTEFA



SALA VIRTUA ZOOM: PARA ACTIVAR LA TRADUCCIÓN

Interprétariat FR ⇔ ESP
Interpretación FR ⇔ ESP

