

El aprendizaje permanente, la clave para el éxito: empleo e inserción laboral

Organización y Gestión Aplicada al Alto Rendimiento

Técnico Deportivo Superior LOE

Enseñanzas Deportivas de Régimen Especial

Contenidos

El aprendizaje permanente, la clave para el éxito: empleo e inserción laboral

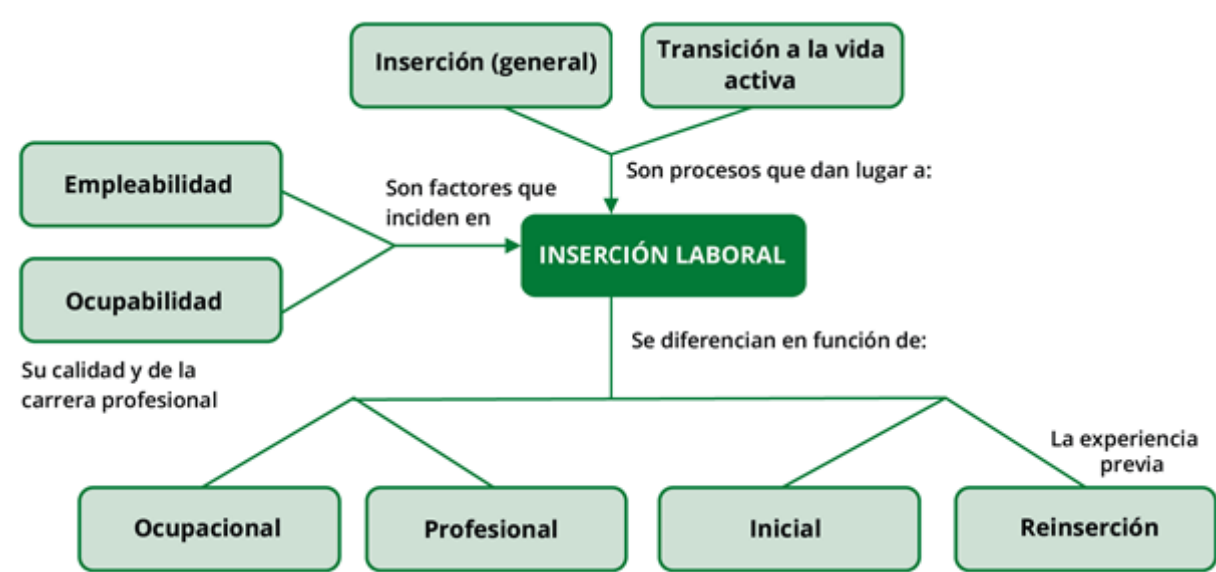
Introducción

Pérez Escoda (1996, 41) define el término inserción laboral como: “Periodo de tiempo durante el cual el sujeto se prepara formándose o buscando activamente trabajo, incluyendo indistintamente los conceptos de proceso de inserción y proceso de transición a la vida activa”. Si analizamos lo expuesto anteriormente, encontramos en la literatura dos puntos de vista distintos. Por un lado la inserción laboral, como hecho puntual (Figuera y Bisquerra, 1992; Ventura, 2005), sería conseguir un contrato laboral. Por otro lado, encontramos autores como Rose, (1991), Pérez Escoda, (1996), Verniéres (1997) y Justiniano (2006), quienes consideran la inserción laboral como un proceso o transición.

En definitiva, la inserción laboral es un concepto complejo íntimamente relacionado con la vida de las personas y las circunstancias que las rodean; es por este sentido por lo que estamos de acuerdo con la idea de proceso o transición.

En este tema trataremos todo lo relacionado con este proceso, desde la formación permanente, las motivaciones personales y la búsqueda de empleo hasta el proceso de toma de decisión.

También será un apoyo para que el alumnado conozca técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.



Mapa conceptual
Imagen de elaboración propia

1. Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del personal técnico deportivo superior

Podemos comprobar que tanto la formación inicial como la formación permanente son esenciales para mejorar el perfeccionamiento y la calidad de la enseñanza educativa en cualquier ámbito (Otano, 2006; Esteve, 2006; Salinas y Viciano, 2006; Romero, 2008).

El individuo puede seguir formándose durante toda su vida, tanto si su situación es de desempleo como de empleado. Cuando la persona se encuentra inserta en el mercado laboral y sigue formándose, a esta formación la denominaremos *desarrollo profesional*; de esta manera mejora sus habilidades, valores y actitudes, es decir, sus capacidades personales y profesionales. Por ello podemos llegar a la conclusión de que el desarrollo profesional va a permitir una mayor profesionalidad debido al juicio crítico, el análisis y las consecuentes actuaciones más inteligentes, haciendo que el profesional crezca en muchos sentidos, como persona, en cuanto a conocimientos teóricos, prácticos, en experiencias y en perfeccionamiento.

En un informe de la fundación Conocimiento y Desarrollo (CYD) (VV. AA., 2008, 128) se utiliza el término anglosajón para referirse a la formación permanente, *lifelong learning*. Debemos ser conscientes de que nos encontramos en una sociedad inmersa en este aprendizaje para toda la vida, que apuesta por un aprendizaje auténtico (Keinänen, Ursin y Nissinen, 2018), en el que el emprendimiento es la clave de las competencias en Europa, y la educación para el emprendimiento se engloba en el contexto más general de la vida de las personas, con el fin de conseguir que los estudiantes lleguen a convertirse en ciudadanos capaces de transformar ideas en acciones y desarrollar proyectos propios, tanto laborales como personales.

Tendríamos que ser conscientes de que el aprendizaje de la profesión no se inicia con un curso de formación inicial y termina con la obtención de un título. No hay duda de que el cambio tan constante del entorno, la cultura social, la política, los adelantos tecnológicos y los nuevos sistemas organizativos, entre otros, hacen imprescindible un constante reciclaje a través de la formación permanente, y la adaptación constante a una sociedad cambiante. Algunos autores contemplan que la formación es un proceso que se puede realizar durante todo el ciclo vital profesional de modo ininterrumpido (Bento, 2004 y Biscarri, 1993).

Por todo esto, los técnicos deben ser conscientes de la importancia que tiene la formación permanente, ya que, al margen de las demandas sociales, son los propios técnicos los que tienen que enfrentarse día a día a sus deportistas y ofrecer una formación actualizada y de calidad.

A continuación, diferenciaremos entre dos tipos de formación permanente:

- a. *Formación permanente interna*
- b. *Formación permanente externa*

La *formación permanente interna* es definida así por Salinas y Viciano (2006, 1): “La formación que se adquiere en el propio centro educativo como resultado de su investigación en clase, innovación y renovación continua de sus programaciones, así como las reflexiones que este lleva a cabo durante y tras su trabajo”.

Boix e Imbernón (1992), entre otros autores, apuntan que siguiendo un minucioso diagnóstico se podrán establecer criterios de organización y de evaluación que permitan mejorar la actividad realizada. Para ello, Castejón (2000) propone el uso de indicadores; estos nos van a significar algo con indicios o señales. Esto permitirá ser más selectos con respecto a su formación permanente interna.

Pensamos que estos *indicadores* son fácilmente reconocibles si aplicamos la propuesta de Charlier (2005), consistente en la investigación-acción-formación, ayudando al técnico a desarrollar su adaptabilidad respecto a una variedad de situaciones.



Figura 1. Investigación-acción-formación.
Imagen de elaboración propia

Esta idea ya la planteaba Contreras (2001), cuando proponía que a través de la investigación-acción se podría transformar el escenario de trabajo en uno que capacitara al deportista para descubrir y desarrollar por sí mismo su poder y sus capacidades. Para ello propone cuatro tareas que responden a otras tantas cuestiones (Contreras, 2001, 24):

1. *Describir: ¿qué hago?*
2. *Informar: ¿qué significa lo que hago?*
3. *¿cómo he llegado a ser como soy?*
4. *Reconstruir: ¿cómo puedo hacer las cosas de modo distinto?*

Siguiendo con la clasificación de formación permanente, la *formación permanente externa* es definida por Salinas y Viciano (2006,1) como “La consecuencia directa de la participación del técnico en actividades tales como congresos, seminarios, cursos de actualización, etc.”. Es responsabilidad del buen técnico, quien deberá considerarla como una parte más de su trabajo; de esta forma contribuirá a la calidad del mismo.

Esta formación permanente externa puede ser adquirida desde diferentes centros y de muchas formas en cursos, cursillos, jornadas, seminarios permanentes o grupos de trabajo; estos dos últimos son muy interesantes, ya que los profesionales pueden reflexionar y hablar libremente de las dificultades específicas a las que tienen que hacer frente día a día, y a través de ella pueden recibir la solución concreta y práctica de un colega que ya ha solucionado ese mismo problema.

Esta formación externa también podrá complementarse de muy diversas formas, libre y en función de sus intereses y necesidades, como pueden ser la informática o los idiomas, entre otros, que ampliarán su abanico de oportunidades profesionales.

2. Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional

Hay muchos factores que influyen a la hora de buscar una carrera profesional. En este apartado nos vamos a centrar en tres concretamente: los intereses, las aptitudes y las motivaciones.

Cuando nos enfrentamos a la inserción laboral surgen las dudas. En primer lugar, el autoconocimiento es el paso decisivo para elegir una carrera profesional: tu cultura, tus rasgos de personalidad, tu entorno, etc. De esta forma podrás elegir la carrera en función de tus propios intereses.



Importante

Los intereses son las motivaciones para realizar actividades que son atractivas y que refuerzan la propia personalidad y para prescindir de o evitar actividades que no son placenteras.

El Técnico Deportivo Superior debe desarrollar y adquirir unas capacidades, tanto generales como específicas, que le permitan desarrollar su carrera profesional. Para ello tendrán mucha importancia las dos definiciones que a continuación aportamos.



Importante

Actitud: postura del cuerpo humano, especialmente cuando es determinada por los movimientos del ánimo o expresa algo con eficacia.

Aptitud: capacidad para operar competentemente en una determinada actividad.

De tal manera que el Técnico Superior deberá tener una actitud para desarrollar adecuadamente su profesión: tolerante, responsable, empático, paciente, creativo, divertido, respetuoso, dinámico, entusiasta, asertivo, afectuoso, crítico, abierto, entre otras.

Y con respecto a sus aptitudes, deberán ser: tener los conocimientos y la formación en la modalidad deportiva correspondiente, capacidad para enseñar y educar, para resolver problemas, saber expresarse adecuadamente, además de sus aptitudes innatas.



Importante

Motivación: ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.

La influencia motivacional es especialmente importante. En ocasiones la carencia de motivaciones origina abandono del tener claro las implicaciones personales, laborales y sociales de la carrera profesional.

Podemos encontrar dos tipos de motivaciones, intrínseca y extrínseca:

- La motivación extrínseca es aquella que está asociada a actividades que son en sí su propia recompensa.
- La motivación intrínseca es la más favorable y deseable en las personas, porque se realizan las cosas individualmente, cada uno por sí mismo, y es la que más permanece en el tiempo, dando mejores resultados.

En la mayoría de los trabajos la motivación va a determinar el desempeño de nuestro trabajo. Los incentivos son elementos que, ofertados como recompensas, pueden inducir cambios en tal comportamiento. Los premios son los de índole económica. Se sabe que cuando un profesional se identifica con el trabajo que realiza y está satisfecho, el aspecto económico puede pasar a un segundo plano.

3. Identificación de los itinerarios formativos relacionados con el personal técnico deportivo superior

La formación de los Técnicos Deportivos, como sabéis, se estructura en tres niveles progresivos. En la siguiente figura podemos ver de forma esquemática la duración de los diferentes niveles y los requisitos necesarios para poder acceder a cada uno de ellos.

Tabla I. Formación de Técnicos Deportivos.

	Duración	Requisitos
Grupo I	270 horas en total, 45 correspondientes al bloque común, 75 al específico y 150 a las prácticas.	<ul style="list-style-type: none">16 años de edadTener la ESO o titulación equivalente o, en su defecto, superación de la prueba de madurez y 17 años cumplidos
Grupo II	480 horas en total, 70 correspondientes al bloque común, 210 al específico y 200 a las prácticas.	Haber superado el Nivel I de la misma modalidad o especialidad deportiva.
Grupo III	600 horas en total, de las que 100 corresponden al bloque común, 300 al específico y 200 a las prácticas.	Poseer el título de Bachiller Superior o equivalente y acreditar la superación del Nivel II.



Ficheros adjuntos

- [Descargar mapa de las Enseñanzas Deportivas de Régimen Especial \(EDRE\).](#)[\(Ventana nueva\)](#) >> [Documento de descarga](#)

En las enseñanzas de Grado Medio las competencias adecuadas para desempeñar las funciones del perfil profesional corresponden a:

- Iniciación deportiva.
- Tecnificación deportiva.
- Conducción de la actividad o práctica deportiva.

En las enseñanzas de Grado Superior las competencias adecuadas para desempeñar las funciones del perfil profesional corresponden a:

- Dirección de equipos y deportistas de alto rendimiento.
- Conducción de actividades con altos niveles de dificultad.

El Técnico Deportivo Superior podrá seguir diferentes itinerarios, insertarse en el mercado laboral o acceder a la Universidad para cursar enseñanzas de Grado. Relacionados con su titulación, las diferentes universidades públicas y privadas ofrecen el Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte o el Grado en Educación Primaria con la mención en Educación Física, ambos con una duración de 4 años.



Importante

Para estar siempre informado sobre la oferta de cursos consultar la web:

- [Enseñanzas de técnico deportivo \(EDRE\)](#)

4. El proceso de búsqueda de empleo

Una vez que se han finalizado los estudios, el individuo se enfrenta a un conjunto de posibilidades relativas a la participación laboral (Davia, 2004). La probabilidad de que un individuo se encuentre ocupado, parado o fuera de la población activa tras su período de estudios depende de un conjunto de factores que trataremos a continuación.

Son muchos los factores que influyen en el proceso de búsqueda de empleo; la mayor parte de los análisis del mercado laboral confirman que los jóvenes constituyen uno de los grupos más vulnerables en términos de acceso al empleo.

En esta misma línea, Álvarez (1999, 40) enumera las causas que han ido diversificando y haciendo cada vez más compleja y prolongada la transición a la vida activa y por qué la inserción de los jóvenes, a su vez, se ha convertido en una de las principales preocupaciones de los países desarrollados. Entre ellas destaca:

- El excedente generalizado de formación en los países industrializados (prolongación de la escolaridad).
- Una mayor flexibilidad laboral (relaciones laborales temporales).
- Cambio en la consideración de las relaciones empleo-formación, debido a que esa relación ya no es tan directa porque la formación no se adecua a las necesidades laborales y las predicciones que se efectúan no se ajustan totalmente a la realidad.
- La madurez personal y vocacional del joven no es la adecuada para asumir su proceso de transición, le faltan elementos para afrontar su autoconocimiento, su planificación de la carrera a corto y medio plazo, sus recursos para la exploración, su proceso de toma de decisiones y su aproximación al mundo laboral.
- No podemos obviar la fuerte crisis de empleo que estamos sufriendo en todos los países, en especial en los industrializados.
- La discriminación que todavía se mantiene en cuanto al sexo a la hora de acceder a un puesto de trabajo, fundamentalmente en la empresa privada.
- Las relaciones con los demás no se desarrollan lo suficiente en el período formativo, a pesar de que estas crean canales y facilitadores de demandas y ofertas de empleo.

Rahona (2007) describe los distintos factores que han influido en los países desarrollados en el acceso de los jóvenes al empleo, que resumimos en los siguientes puntos:

- Cambios técnicos y organizativos en las estructuras de las ocupaciones y de las cualificaciones. Los jóvenes deben tener unos conocimientos, adquiridos mediante la educación reglada y no reglada, además de un conjunto de aptitudes (capacidad de iniciativa, capacidad de adaptación, mayor disponibilidad y flexibilidad laboral). Además, el periodo de prueba se prolonga.
- La formación inicial se ha extendido. Por una parte, esta autora considera que puede ser un refugio frente al desempleo inmediato, y por otra parte plantea un interrogante, y es si los estudios universitarios confieren ciertas ventajas en términos de inserción laboral, en concreto en la obtención del primer empleo significativo, o si, por el contrario, las condiciones a las que los universitarios se enfrentan son similares a las de otros individuos que posean un nivel educativo inferior.
- El número de universitarios ha sufrido un incremento en las últimas décadas, y la capacidad del mercado laboral no es la adecuada para poder absorberlos.

A los anteriores factores, Mora y CEGES-LMPF (2008) añaden dos más: el incremento de la movilidad de los individuos y la adquisición de nuevas competencias profesionales requeridas por el trabajo.

Davia (2004, 81) enumera lo que denomina *conjunto de variables explicativas*, que son la edad, el sexo, la renta familiar per cápita (lo que permite prolongar el periodo de búsqueda), el indicador ad hoc de capacidad, la condición socioeconómica del hogar, el tipo de estudios desarrollados, el país de residencia y el año de la entrevista de trabajo.

A continuación estudiaremos en más profundidad algunos de los factores que se han nombrado anteriormente, pero conviene señalar que, si bien todos estos factores son importantes para la inserción laboral, no lo son en el mismo grado. Es decir, no todos ejercen la misma influencia. De la misma manera, no es posible considerar aisladamente cada uno de los mismos, pues se influyen de manera que no pueden valorarse unos sin conocer la dimensión de los otros.

- *Características familiares*: el nivel de estudios del padre y de la madre continúa siendo un factor importante a la hora de explicar el acceso al empleo de los hijos, al igual que la actividad laboral de los progenitores. En concreto, un mayor capital humano de los padres incrementa la probabilidad de acceso al primer empleo significativo entre un 11 y un 25%, mientras que una situación de paro o inactividad lo reduce entre un 10 un 38%.
- *Variables que recogen la región de residencia del joven*: se observa un efecto diferencial en las zonas Noreste, Centro, Este y Canarias, donde se accede antes al empleo que en la zona Sur, probablemente debido a su mayor desarrollo económico o turístico no estacional. El coeficiente relativo a la tasa de paro provincial, por su parte, muestra un signo negativo, indicando que si el individuo se encuentra en una provincia con una tasa de desempleo juvenil superior a la media, su probabilidad de acceso al empleo se reduce en un 3% (Casquero, 2007, 8).
- *Factores personales de los egresados, especialmente el sexo (hombre o mujer)*: Davia (2004), en su estudio comparativo de trayectorias laborales de la Unión Europea, obtiene la conclusión de que las transiciones a la ocupación son más habituales en

los varones, y de que, a pesar de la tendencia hacia la homogeneidad de las trayectorias laborales de jóvenes de ambos sexos en los países desarrollados, las mujeres siguen registrando un mayor riesgo de no participar en el mercado de trabajo tras el abandono de los estudios. De forma coherente con sus más modestas expectativas laborales y con la existencia de formas alternativas de uso socialmente útil del tiempo, las mujeres, de media, persisten menos que los varones en la búsqueda del primer empleo y abandonan antes la actividad. Sin embargo, Salvá y Nicolau (2000), en su libro sobre las principales políticas y programas que se llevan a cabo en la Unión Europea y en España, titulado *Formación e inserción laboral. Conceptos básicos, políticas, programas y recursos para la intervención*, nos explican que la curva de actividad femenina está pasando, de ser una curva con una sola cresta en las edades previas al matrimonio y la maternidad, a parecerse cada vez más a la masculina, siendo esta una forma de U invertida. Estos autores destacan a las mujeres con estudios universitarios, siendo escasa la diferencia de actividad entre casadas y solteras, y no detectándose tampoco que la tenencia de hijos en estas mujeres reduzca su actividad. A pesar de estos datos, afirman que la tasa de actividad y de empleo de las mujeres está por debajo de la masculina, y que la de desempleo está por encima.

- *Formación y educación:* estos factores son la base, y a través de ellos, adquiridos en el sistema educativo institucional, en la empresa o de forma más informal, los individuos serán los dueños de su destino. Además, hace referencia a cómo todos reconocemos que de la educación y la formación se espera la resolución de importantes problemas: la competitividad de las empresas, la crisis del empleo, la exclusión social y la marginación. En este sentido, no hay duda de que el futuro de las comunidades depende de la cualificación y de la eficacia de su población activa. Podemos comprobar que no todos los jóvenes están en la misma situación madurativa, formativa y socioeconómica para enfrentarse a su inserción socioprofesional. Dentro de los que están en las mismas circunstancias socioeconómicas y han tenido las mismas posibilidades formativas, según De la Fuente (2003), existen diferencias en función de:
 - La obtención de un título superior (dentro de esa titulación superior se han de distinguir carreras con más posibilidades que otras, efectuadas en instituciones con mayor o menor prestigio, complementadas con otros estudios realizados en otros países o bien en el nuestro, etc.).
 - La obtención de una titulación de técnico medio.
 - Los que no han obtenido ningún título (no cualificados).
 - Los que no disponen de ninguna cualificación profesional concreta.

5. Técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo

Las posibilidades de encontrar empleo dependen de gran cantidad de factores, como hemos visto anteriormente, pero también de cómo, dónde y cuándo se busca un empleo. Lo malo de todo esto es la propia dinámica del mercado, que es cambiante y difícil de predecir, provocando en el egresado un periodo difícil, además de un desajuste entre la oferta y la demanda de empleo.

Es por ello por lo que los servicios de orientación adquieren cada vez más protagonismo. Como expresan Vieira, Vidal y Díez (2002, 433), "(...) desde sus orígenes, el concepto de orientación ha experimentado cambios como consecuencia de la evolución de factores históricos y sociales. Se ha pasado de una concepción basada en la ayuda para la adecuación de la persona al mercado de trabajo a una concepción más compleja".

Algunas de las recomendaciones de la Comisión Europea hacen hincapié en la necesidad de orientar a los jóvenes en el periodo de transición de la etapa formativa al mundo laboral, con objeto de reducir situaciones de profesiones con mayor oferta de puestos de trabajo que demandantes cualificados. La situación económica actual (inestabilidad laboral, desempleo, trabajos temporales, etc.) hace que la incorporación al mercado laboral sea un proceso complejo. A esto hemos de añadir que la tasa más alta de desempleo recae en los jóvenes. Toda esta situación acarrea una serie de problemáticas (estrés, pérdida de autoestima, cambio de expectativas, etc.) que va a afectar, de forma negativa, al proceso de búsqueda de empleo.

Como respuesta a esta situación, si se quiere asumir de forma seria el proceso de la transición se ha de instrumentalizar la cooperación orientadora entre los diferentes implicados:

- Servicios de orientación universitarios.
- Responsables de formación.
- Oficinas de empleo.
- Centros de formación ocupacional.

Actualmente, en el ámbito andaluz contamos con el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo, que ofrece una Red de Servicios de Orientación. Entre ellos, el programa Andalucía Orienta, un servicio de orientación profesional cuyo objetivo es promover y favorecer el acceso al mercado de trabajo y su permanencia en él, al que pueden acceder tanto estudiantes como titulados universitarios, demandantes de empleo en general y trabajadores que quieran mejorar su situación laboral.

Además de los servicios de orientación existen otros medios e instrumentos para buscar empleo, generalmente en medios de comunicación y publicaciones especializadas en la profesión, publicaciones de entidades, boletines y publicaciones oficiales (Boletín Oficial de la Provincia, Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, Boletín Oficial del Estado, Diario Oficial de la Comunidad Económica, MAP, Boletín Económico de Andalucía, Europa Junta, Revista Andaluza de la Administración Pública, Temas Laborales, Noticias de la Red Andaluza de Información Juvenil, etc.), libros relacionados, empresas de selección, empresas de trabajo temporal (ETT), bolsas de empleo conocidas, organizaciones de empresa, sindicatos, Internet, amigos, familiares, etc.

A continuación exponemos una revisión de las diferentes redes ofrecidas dentro de la Unión Europea, dispuestas a ayudar en la ardua tarea de la búsqueda de empleo:

- EURES: es una red que integra los Servicios de Empleo Público Europeos, ofrece a los demandantes de empleo y empresas un servicio de información y asesoramiento que facilite la gestión del empleo y la transparencia del mercado laboral.
- EUROPASS: es un dossier de documentos que ayuda a los ciudadanos a comunicar de manera clara y sencilla las aptitudes, las titulaciones y certificaciones adquiridas a lo largo de la vida, tanto entre países como entre sectores. El principal objetivo de Europass es facilitar la movilidad de los estudiantes y los trabajadores a través de los Estados Miembros de la UE, los países del Área Económica de Libre Comercio/Espacio Económico Europeo y los países candidatos, siempre que se desee buscar trabajo o solicitar la admisión en algún programa educativo o formativo.

Otras fuentes de información:

- [Portal Europeo de la Juventud](#). En este portal se puede encontrar toda la información necesaria para obtener permisos de trabajo y otros requisitos legales, derechos y deberes del trabajador, oportunidades de trabajo y otras secciones de interés.
- [Oficina Europea de Selección de Personal \(EPSO\)](#). A través de esta oficina puedes encontrar por toda Europa ofertas de empleo de diferentes perfiles profesionales.
- [Observatorio Europeo de las Políticas de Empleo \(EEPO\)](#). Contribuye al desarrollo de la Estrategia Europea de Empleo a través de la provisión de información, la investigación comparativa y la evaluación de las políticas de empleo y las tendencias del mercado laboral.
- [Eurodesk](#). La red Eurodesk europea se establece como una estructura de apoyo permanente del Programa Juventud en Acción de la Unión Europea para proporcionar a los jóvenes que ya están en disposición de trabajar información de alta calidad y asesoramiento en relación con Europa.
- [Eurydice](#). Es la red europea de información sobre educación. Se trata de una red institucional creada por la Comisión Europea y los Estados Miembros en 1980 como mecanismo estratégico para impulsar la cooperación en el ámbito educativo, tanto a través

del intercambio de información descriptiva de la organización y funcionamiento de los sistemas y las políticas educativas europeas, como de la realización de estudios comparados sobre temas de interés común.

- [Euroguidance](#). Movilidad en Europa. Es una red de centros distribuidos por toda Europa que establece puntos de unión entre los Sistemas de Orientación europeos. Euroguidance promueve la movilidad, ayudando a los orientadores o a otras personas a conocer mejor las oportunidades disponibles en Europa para los ciudadanos europeos.
- [PLOTEUS](#). Oportunidades de aprendizaje. Tiene como objetivo ayudar a estudiantes, personas que buscan empleo, trabajadores, padres, orientadores y profesores a encontrar información sobre cómo estudiar en Europa. Contiene información de 30 países en diferentes idiomas.

6. El proceso de toma de decisiones hacia un empleo adecuado

Una vez que se ha producido el proceso de búsqueda de empleo a través de las técnicas e instrumentos que consideremos más efectivos, entramos en un proceso de toma de decisión. El trabajo forma parte de la vida de las personas, de hecho un gran número de horas del día las dedicamos al trabajo, por lo que el sentirse bien con la actividad que se está realizando aportará felicidad y calidad a nuestras vidas. Cuando la persona percibe el éxito en su trabajo lo cuida y valora más; si no es así, intenta promocionar en el mismo o abandonarlo para mejorar su empleabilidad u ocupabilidad.

El éxito laboral se ha estudiado frecuentemente en la literatura económica y social. Las perspectivas dominantes han explicado el éxito laboral a partir de factores netamente estructurales, con independencia de las diferentes expectativas y percepciones de los propios individuos, asumiendo homogeneidad en estas expectativas. Así, por ejemplo, dando por supuesto que para todos los individuos el éxito laboral vendría dado por tener salarios elevados, se estudiaban las diferencias salariales entre grupos y se atribuía mayor éxito laboral a aquellos grupos con salarios más elevados que el resto (Mora, y CEGES-LMPF, 2008). Pero esto no siempre es así, una persona valora la calidad de su trabajo y el éxito del mismo por muchos factores.

Ventura (2005) hace referencia a la calidad de la inserción como un aspecto directamente relacionado con el éxito laboral. Este autor afirma que la calidad del empleo obtenido se suele apreciar a partir de la duración del contrato, del salario recibido y de su adecuación al nivel de estudios del individuo.

Siguiendo el estudio de Ginés-Mora y CEGES-LMPF (2008), aunque concluye que no es posible hablar de una definición única de éxito laboral en el conjunto de los países europeos, podemos intuir las dimensiones a través de las cuales se pueden definir el éxito laboral:

- Autonomía en el trabajo
- Estabilidad laboral
- Oportunidad de aprender cosas nuevas
- Ingresos elevados
- Afrontar nuevos retos
- Buenas perspectivas profesionales
- Tener tiempo para actividades de ocio
- Reconocimiento
- Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad
- Facilidad para combinar trabajo y familia

De estas 10 dimensiones, la más valorada por los españoles es la estabilidad laboral, seguida por la oportunidad de aprender cosas nuevas, la facilidad para combinar trabajo y familia y, con la misma valoración, tener tiempo para actividades de ocio. En quinto lugar señalan las buenas perspectivas profesionales.

Teniendo en cuenta este concepto de éxito laboral y las dimensiones que nos pueden llevar al mismo, la decisión ante el proceso de elegir entre un puesto de trabajo u otro debería de ir encaminada a conseguir ese éxito laboral.

Glosario

Mercado laboral

Conjunto de relaciones de mercado entre empleadores y personas que buscan trabajo remunerado por cuenta ajena.

Lifelong learning

Toda actividad de aprendizaje llevada a cabo en cualquier momento de la vida, con el objetivo de mejorar conocimientos, competencias y habilidades, y que incluye educación y formación, tanto de tipo formal como no formal o incluso informal.

Indicadores

Indicios o señales que se pueden medir y que nos dan información concreta de algo.

ESO

Educación Secundaria Obligatoria.

Referencias bibliográficas

- Álvarez González, M. *Orientación profesional*. Barcelona: CEDECS, 1999.
- Bento, A. M. *Factores condicionantes de la aplicación de los programas de Educación Física en las escuelas portuguesas desde la perspectiva de los profesores en ejercicio y en formación*. Tesis doctoral. Universidad de Sevilla, 2004. Inédita.
- Biscarri, J. Motivaciones de los profesores respecto a su formación permanente. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 1993, 18, 221-237.
- Boix, R. e Imbernón, F. La formación permanente del profesorado de Infantil y Primaria en Cataluña. Una investigación sobre el desarrollo profesional. En: C. Marcelo y P. Mingorance (eds.), *Pensamiento de profesores y desarrollo profesional*, 1992, pp. 303-308. Sevilla: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Castejón, F.J. Evaluación de programas en Educación Física: ¿Hay posibilidad de utilizar indicadores? En: O.R. Contreras, *La formación inicial y permanente del profesor de Educación Física*, 2000, V. 1, pp. 549-559. Castilla-La Mancha: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Charlier, E. Cómo formar maestros profesionales. Por una formación continua vinculada con la práctica. En: L. Paquey; M. Altet; E. Charlier y P. Perrenoud (Coords.), *La formación profesional del maestro. Estrategias y competencias*, 2005, (pp. 139-169). México: Fondo de Cultura Económica.
- Contreras, O.R. El perfil profesional del profesorado de Educación Física: presente y futuro. Espacio y tiempo. *Revista de Educación Física*, 2001, 33-34, 5-27.
- Davia Rodríguez, M.A. *La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea. Un estudio comparativo de trayectorias laborales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- De la Fuente, R. Orígenes de una política formativa Europea. *Educación*, 2003, nº 32, 67-81.
- Esteve, J. M. El protagonismo de los profesores en su formación permanente. *Actas de las Jornadas El protagonismo del profesorado: experiencias de aula y propuestas para su formación*, 2006. Madrid: Consejo Escolar de Estado, 264-289.
- Figuera, P. y Bisquerra, R. Transició i inserció: una aproximació conceptual. *IV Jornades d'orientació sobre educació per a la carrera professional*, 1992. ACOEP, Barcelona.
- Justiniano, M. D. *La inserción laboral de los profesionales graduados en Ciencias de la Educación*. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona, 2006. Inédita.
- Keinänen, M., Ursin, J., & Nissinen, K. How to measure students' innovation competences in higher education: Evaluation of an assessment tool in authentic learning environments. *Studies in Educational Evaluation*, 2018, 58, 30-36.
- Mora, J.G. y CEGES-LMPF. El éxito laboral de los jóvenes graduados universitarios europeos. *Revista de Educación, Número Extraordinario*, 2008, 41-58.
- Otano, L. Formación permanente del profesorado de Educación Primaria. *Actas de las Jornadas El protagonismo del profesorado: experiencias de aula y propuestas para su formación*, 2006. Madrid: Consejo Escolar de Estado, 184-190.
- Pérez Escoda, N. *Programa de formació per a la inserció laboral*. Barcelona: CEAC, 1996.
- Rahona López. *Educación universitaria e inserción laboral de los jóvenes en España*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales (CD), 2007.
- Romero, S. La formación de Educación Física y deportiva en España. *Revista Fuentes*, 2008, 8, 1-28.
- Rose, J. Formación y mercado de trabajo: utilización de los datos para la toma de decisiones. *Formación profesional*, 1992, 2, 57-61.
- Salinas, L. y Vicianá, J. *La formación permanente del profesorado de Educación Física. Un campo habitado en los últimos años*, 2006. [Accesible en web](#) [Consultado el 24/03/2020].
- Salvá Mut, F. y Nicolau Colom, I. *Formación e inserción laboral. Conceptos básicos, políticas, programas y recursos para la intervención*. Madrid: Ediciones Pirámide, 2000.
- Ventura, J. *El prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto europeo*. Tesis doctoral. Universidad de Barcelona, 1995. Inédita.
- Vernières, M. *L'Insertion professionnelle: analyses et débats*. París: Economica, 1997.
- Vieira, M.J.; Vidal, J. y Díez G. Oferta de los servicios de orientación en las universidades españolas. *Revista de Investigación Educativa, RIE*, 2002, 20 (2), 431-448.
- VV. AA. *Informe CYD 2018. Graduados universitarios y mercado de trabajo (cap. 2)*. Barcelona: Fundación Conocimiento y Desarrollo. [Accesible en web](#) [Consultado el 24/03/2020].

Descarga aquí la versión imprimible de este tema:



Si quieres escuchar el contenido de este archivo, puedes instalar en tu ordenador el lector de pantalla libre y gratuito [NDVA](#).

Créditos

Título	El aprendizaje permanente, la clave para el éxito: empleo e inserción laboral
Autoría	María del Carmen Campos Mesa, Carolina Castañeda Vázquez

Aviso legal

Las páginas externas no se muestran en la versión imprimible

<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/permanente/materiales/index.php?aviso>