

Temario de oposiciones de

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL I

Pilar Hernández Blázquez



Cuarta edición, 2026

Autora: Pilar Hernández Blázquez

Edita: Educàlia Editorial

Imprime: Grupo Digital 82, S. L.

ISBN: 978-84-18777-74-5

Depósito Legal: V-1354-2022

Printed in Spain / Impress en España.

Todos los derechos reservados. No está permitida la reimpresión de ninguna parte de este libro, ni de imágenes ni de texto, ni tampoco su reproducción, ni utilización, en cualquier forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico o de otro modo, tanto conocida como los que puedan inventarse, incluyendo el fotocopiado o grabación, ni está permitido almacenarlo en un sistema de información y recuperación, sin el permiso anticipado y por escrito del editor.

Alguna de las imágenes que incluye este libro son reproducciones que se han realizado acogiendo al derecho de cita que aparece en el artículo 32 de la Ley 22/1987, de 11 de noviembre, de la Propiedad intelectual. Educalia Editorial agradece a todas las instituciones, tanto públicas como privadas, citadas en estas páginas, su colaboración y pide disculpas por la posible omisión involuntaria de algunas de ellas.

Educàlia Editorial

Carrer Mestre Esteban Català, 2-bis 46010 Valencia

Tel. 960 624 309 - 610 900 111

Email: educaliaeditorial@e-ducalia.com

www.e-ducalia.com

ÍNDICE

TEMA 1 LA ORIENTACIÓN COMO ACTIVIDAD EDUCATIVA. PRINCIPIOS BÁSICOS COMUNES A LOS DISTINTOS MODELOS DE ORIENTACIÓN EN LA ENSEÑANZA SECUNDARIA Y EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL. TÉCNICAS MÁS UTILIZADAS.....	9
TEMA 2 LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL. PRINCIPIOS BÁSICOS Y MODELOS DE INTERVENCIÓN EN LA FORMACIÓN INICIAL Y EN LA FORMACIÓN CONTINUA. AUTOORIENTACIÓN.	20
TEMA 3 LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL EN LOS DISTINTOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA. PROGRAMAS E INICIATIVAS COMUNITARIAS RELACIONADAS CON EL CAMPO DE LA ORIENTACIÓN Y EL EMPLEO.....	34
TEMA 4 LA ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL EN ESPAÑA EN LAS ADMINISTRACIONES EDUCATIVA Y LABORAL.	50
TEMA 5 EL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN. FUNCIONES. EL PLAN DE ORIENTACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL. PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN. COLABORACIÓN CON ORGANISMOS E INSTITUCIONES IMPLICADAS EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.....	67
TEMA 6 LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LOS PROGRAMAS DE TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA. DISTINTOS MODELOS. DESARROLLO DETALLADO DE UNO DE ELLOS.....	82
TEMA 7 LOS PREJUICIOS SEXISTAS Y RACISTAS EN LA EDUCACIÓN Y EN EL TRABAJO. ORIENTACIÓN ACADÉMICO-PROFESIONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. PROGRAMAS NO DISCRIMINATORIOS.	96
TEMA 8 ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL POTENCIAL PROFESIONAL Y DE LOS INTERESES PERSONALES, CONOCIMIENTOS, COMPETENCIAS Y MOTIVACIONES EN EL PROCESO DE AUTOORIENTACIÓN. PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS.....	107
TEMA 9 LA INFORMACIÓN PROFESIONAL EN LA ORIENTACIÓN. CONCEPTO Y MÉTODO: BÚSQUEDA, SELECCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN. SISTEMAS Y FUENTES PARA LA INFORMACIÓN EN ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LABORAL.	118
TEMA 10 ORGANIZACIÓN OCUPACIONAL DEL SISTEMA PRODUCTIVO Y ORIENTACIÓN. ÁREAS OCUPACIONALES Y PERFILES PROFESIONALES. ITINERARIOS TIPO. ELABORACIÓN DE LOS ITINERARIOS FORMATIVO-PROFESIONALIZADORES, EN EL PROCESO DE ORIENTACIÓN.....	130
TEMA 11 LA TOMA DE DECISIONES EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL. MODELOS. MADUREZ PROFESIONAL. ORGANIZACIÓN DE UNA CONDUCTA DECISORIA.	145

TEMA 12 EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO. LA ORGANIZACIÓN DE LA BÚSQUEDA. FUENTES DE INFORMACIÓN. EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS. LA HABILIDAD EMPRENDEDORA Y EL AUTOEMPLEO.	163
TEMA 13 EL MERCADO DE TRABAJO. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO. SITUACIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS. PROFESIONES CON FUTURO. PERSPECTIVAS EN EL ENTORNO LABORAL.....	179
TEMA 14 EXIGENCIAS DE ADAPTACIÓN AL MEDIO LABORAL Y AL PUESTO DE TRABAJO. CAPACIDADES GENERALES Y FORMACIÓN CONTINUÍA. NUEVAS CONCEPCIONES EMPRESARIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA FLEXIBILIDAD Y LA PARTICIPACIÓN.....	192
TEMA 15 DISCAPACIDAD Y NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES. APOYOS ESPECÍFICOS EN LA FORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y EMPLEO.	202
TEMA 16 PEQUEÑOS GRUPOS Y ORGANIZACIÓN. EL GRUPO COMO SISTEMA ABIERTO. FORMACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOS GRUPOS. INFLUENCIA DE LOS GRUPOS SOBRE SUS MIEMBROS. CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE UN GRUPO. LOS GRUPOS INFORMALES. GRUPOS PERMANENTES Y GRUPOS TEMPORALES.....	216
TEMA 17 EL LIDERAZGO COMO RASGO DE PERSONALIDAD. LA INFLUENCIA DE LOS LÍDERES EN EL MARCO DE LA ORGANIZACIÓN. TIPOLOGÍAS DE LIDERAZGO. RELACIONES DE PODER. LA JERARQUÍA EN LA ORGANIZACIÓN.	232
TEMA 18 LOS EQUIPOS DE TRABAJO. DINÁMICA DE GRUPOS. TÉCNICAS DE DINÁMICA Y DIRECCIÓN DE GRUPOS. APLICACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL. DIRECCIÓN DE REUNIONES. ETAPAS PARA EL DESARROLLO DE UNA REUNIÓN EFICAZ. LA PARTICIPACIÓN EN EL EQUIPO DE TRABAJO.	248
TEMA 19 LA MOTIVACIÓN LABORAL. DEFINICIÓN, TEORÍAS Y PROCESO DE MOTIVACIÓN. LAS NECESIDADES DEL INDIVIDUO. LA MOTIVACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LA MOTIVACIÓN. LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL. TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL.....	269
TEMA 20 LA EMPRESA COMO SISTEMA SOCIAL INTEGRADO. LA CULTURA EMPRESARIAL. LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS. LA FUNCIÓN DE PERSONAL. PLANIFICACIÓN DE PLANTILLA. ANÁLISIS PREVISIONAL DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO TÉCNICAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y RENDIMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO. PLAN DE FORMACIÓN DEL PERSONAL.....	285

INTRODUCCIÓN COMÚN PARA LOS TRES VOLÚMENES

Este temario está elaborado por Pilar Hernández Blázquez, profesora de Formación y Orientación Laboral, desde el año 2.007 y funcionaria de carrera desde el año 2.016.

Se compone de tres volúmenes:

- Primer volumen: Temas del 1 al 20. (Orientación).
- Segundo volumen: Temas del 21 al 38. (Derecho Laboral).
- Tercer volumen: Temas del 40 al 69. (Economía y Empresa y Prevención de Riesgos Laborales)

Todos los temas tienen la misma estructura: justificación, introducción, desarrollo de los apartados, conclusión y bibliografía.

En la justificación y en la conclusión, se debe tener en cuenta que los módulos de la especialidad de Formación y Orientación Laboral son, en base a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, IPE I e IPE II. (Los ciclos formativos que sigan regulándose por la LOGSE, Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, los módulos de la especialidad son: Formación y Orientación Laboral, Relaciones en el Entorno de Trabajo y Administración, gestión y comercialización en la pequeña empresa.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS DEL SISTEMA EDUCATIVO

(Tener en cuenta la normativa del proceso selectivo concreto)

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, LOMLOE: Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Educación.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ordenación del sistema de Formación Profesional.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. (Hasta que se proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la ley de FP en relación con el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, mantendrá su vigencia la ordenación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales recogida en este RD)
- Real Decreto 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo español y las medidas para su aplicación.
- RD 83/1996 de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.

TEMA 13

EL MERCADO DE TRABAJO. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO. SITUACIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS. PROFESIONES CON FUTURO. PERSPECTIVAS EN EL ENTORNO LABORAL.

0. JUSTIFICACIÓN
1. INTRODUCCIÓN
2. EL MERCADO DE TRABAJO
3. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN
4. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA
5. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO
6. SITUACIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS
7. PROFESIONES CON FUTURO
8. PERSPECTIVAS DEL ENTORNO LABORAL
9. CONCLUSIÓN
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

0. JUSTIFICACIÓN

La normativa educativa establece como uno de los objetivos generales de la formación profesional: Comprender los mecanismos de inserción profesional, su legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.

Los módulos de la especialidad de Formación y Orientación Laboral, IPE I e IPE II, son fundamentales para conseguir dichos objetivos, por lo que se justifica así la importancia del tema.

1. INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales por cuenta ajena son una mayoría en el sistema productivo español y por tanto es fundamental que los trabajadores sepan la dinámica del mercado de trabajo, los grupos de población con más dificultades para la inserción, etc.

El trabajo es una actividad que engloba múltiples aspectos: la productividad, la creación de riqueza, la transformación de recursos, la integración social, el consumo, la satisfacción de necesidades, etc. La persona trabajadora es la responsable de todo ello porque es la que produce, por ello debe conocer la dinámica del mercado de trabajo.

En este tema trataremos los aspectos fundamentales del mercado de trabajo, la distribución de la población, la evolución de la población en España, así como las políticas de empleo y la situación de colectivos desfavorecidos, las profesiones con futuro para finalizar con las perspectivas del entorno laboral.

2. EL MERCADO DE TRABAJO

Concepto

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de comodidades, etc.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por los convenios colectivos de trabajo.

El conjunto de normas jurídicas reguladores del mercado de trabajo tienden a compatibilizar la flexibilidad en la utilización de la fuerza de trabajo con las fórmulas de protección del trabajador, facilitando el funcionamiento del mercado de trabajo. Esta función se lleva a cabo mediante técnicas de información de la oferta y la demanda de trabajo y mediante la puesta en contacto de empresarios y trabajadores para facilitar la contratación laboral. El ordenamiento jurídico establece también medidas de fomento de empleo y de reparto de trabajo en aras de conseguir el objetivo básico de la política de empleo (el pleno empleo).

Desde fines del siglo XIX los Estados de todo el mundo han dictado leyes laborales para regular los mercados de trabajo y proteger a los trabajadores. Este conjunto de normas se denomina derecho laboral.

Las normas del derecho laboral tienen la característica general de ser de aplicación obligatoria, sin poder ser renunciadas, a menos que las condiciones de trabajo sean más beneficiosas para el trabajador (principio pro operario).

El mercado de trabajo sufre continuos cambios. El entorno socioeconómico afecta y modifica la situación del mercado de trabajo y se producen desajustes entre la oferta y la demanda.

Actualmente, la situación del mercado laboral en España es preocupante. La alta tasa de desempleo implica unos grandes desajustes entre quienes ofrecen su fuerza productiva y quienes la demandan.

Estructura

Ya hemos visto que el mercado de trabajo está conformado por la oferta y la demanda. Su funcionamiento es sustancialmente distinto al mercado de bienes y servicios. Aunque existen diferencias con el mercado de bienes y servicios, si tomamos como partida el funcionamiento del mismo, hablaremos de oferta y demanda del mercado de trabajo, de manera distinta a como se entiende en los anuncios de empleo.

En un mercado similar al de bienes y servicios entenderíamos como oferta a la fuerza productiva. Son los trabajadores los que ofrecen sus servicios a los demandantes que serían las empresas.

Las empresas necesitan "adquirir" la fuerza productiva a un "precio" determinado. El punto de equilibrio sería cuando ambos (oferentes-trabajadores, demandantes-empresas) se pusieran de acuerdo en el precio (salarios).

Tal y como funciona el mercado tradicional, los trabajadores/as serán más numerosos cuanto más altos sean los salarios. Las empresas estarían dispuestas a contratar a muchos más trabajadores/as cuanto más bajos fueran los salarios.

Pero el "precio" (salario a pagar) no lo fija el mercado, afortunadamente. Aunque influye la situación del mercado de trabajo y de la situación socioeconómica, existe un mínimo de garantías para las condiciones laborales, especialmente en el salario.

En España y en muchos países existe un Salario mínimo interprofesional (SMI), por debajo del cual no se puede contratar a nadie SMI: Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026. Cuantía: 1221 euros mes. Trabajadores eventuales y temporeros: 57,82 euros/jornada. Servicio del hogar familiar: 9,55 euros hora.

También existe una normativa laboral proteccionista para garantizar los derechos de la persona trabajadora, que es la parte más débil. Se estipulan las condiciones de trabajo, la jornada máxima, las medidas de prevención, las categorías profesionales, las modalidades de contratación, las indemnizaciones por despido, etc.

El funcionamiento del mercado laboral está influido siempre por las coyunturas socioeconómicas, a pesar de la protección legal. Se minimizan o congelan las subidas de salarios, predominan las condiciones precarias (temporalidad, contratos a tiempo parcial, contrataciones fraudulentas), aumenta la tasa de desempleo, etc, en base a corregir el exceso de la temporalidad de los contratos se aprobó la reforma laboral: Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Desde el punto de vista de los Servicios de empleo y otros intermediarios, la Oferta de trabajo constituye la cantidad de puestos de trabajo que las empresas necesitan cubrir (a la inversa que, en el mercado de trabajo, basado en el mercado tradicional).

3. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN

La población para el mercado laboral, se distribuye de la siguiente manera:

- **Población en edad de trabajar. (Pet): Es la población de 16 años o más (En otros países, incluso a partir de 15 años).**
- **Resto de la población: Menores de 16.**

Dentro de la población en edad de trabajar tenemos:

- **Población activa:** Es la población en edad de trabajar que tiene un puesto de trabajo o lo busca activamente.
- **Población Inactiva:** Está compuesta por la población en edad de trabajar que no trabaja no busca trabajo activamente (estudiantes, amas/os de casa, incapacitados, etc.)

Dentro de la población activa tenemos:

- **Población ocupada:** Es la población que desempeña un puesto de trabajo remunerado, sea por cuenta propia o por cuenta ajena.
- **Población desempleada:** Es la población que buscan un empleo activamente, pero no lo tienen.

Tenemos una serie de tasas muy importantes, según el tipo de población:

- » Tasa de actividad.

La tasa de actividad es el porcentaje que se obtiene de dividir el número de personas que constituyen la población activa, por la población total, multiplicado por 100:

$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{Poblac. activa}}{\text{Poblac. total}} \times 100$$

La tasa de actividad europea (56,7) es sensiblemente inferior a la tasa de actividad de Estados Unidos y Japón. En el apartado siguiente analizaremos la tasa de actividad española.

Tasa de ocupación. La tasa de ocupación es el porcentaje que se obtiene de dividir la población ocupada por el de la población total, multiplicada por cien:

$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{Poblac. ocupada}}{\text{Poblac. total}} \times 100$$

Tasa de desempleo. La tasa de desempleo es el porcentaje que se obtiene de dividir la población desempleada por la población activa, multiplicada por cien:

$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{Poblac. desocupada}}{\text{Poblac. total}} \times 100$$

La tasa de actividad es superior en hombres, que en mujeres. La tasa femenina de actividad en países como España, Grecia e Italia es de las más bajas. También la tasa de desempleo es superior en mujeres que en hombres. Esto también es un hecho preocupante.

La tasa de paro en España a principios de 2026 se sitúa por debajo del 10% (aprox. 9,8% - 9,9%), marcando un mínimo histórico desde 2008 y consolidando la tendencia de creación de empleo. Se prevé que el promedio anual de 2026 se mantenga en torno al 10%, con una moderación del crecimiento de la ocupación (+2%).

» Conceptos sobre tipos de desempleo

- ◇ **Desempleo estacional:** Por una parte, el desempleo estacional es aquel que varía con las estaciones del año debido a fluctuaciones estacionales en la oferta o demanda de trabajo. Se habla de desempleo estacional, por otra parte, para referirse al que se produce por la demanda fluctuante que existe en ciertas actividades, como la agricultura, o el turismo.
- ◇ **Desempleo coyuntural:** Es aquel tipo de desempleo que se produce por ciclos periódicos de recesión o expansión.
- ◇ **Desempleo estructural:** El desempleo estructural corresponde técnicamente a un desajuste entre oferta y demanda de trabajadores. Esta clase de desempleo es más pernicioso que el desempleo estacional y el desempleo friccional. En esta clase de desempleo, la característica de la oferta suele ser distinta a la característica de la demanda lo que hace probable que un porcentaje de la población no pueda encontrar empleo de manera sostenida. Por lo anterior, los economistas ligados al Estado no pueden admitir que un país esté bajo este tipo de desempleo pues se trata de una situación grave para una población asalariada de un punto o sector determinado. Las personas deben readaptarse y reciclarse.

- ◇ **Desempleo friccional:** El *desempleo friccional* (por rotación y búsqueda) y el desempleo por desajuste laboral (debido a las discrepancias entre las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores) aparecen aun cuando el número de puestos de trabajo coincida con el número de personas dispuestas a trabajar. Se refiere a los trabajadores que van de un empleo a otro para mejorar. Su desempleo es temporal y no representa un problema económico. El desempleo friccional es relativamente constante.
- ◇ **Desempleo voluntario:** Es el que se produce cuando las personas rechazan un empleo para buscar otro mejor.

4. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPAÑA

En España, las tasas relacionadas con el mercado de trabajo se obtienen trimestralmente mediante un procedimiento conocido con el nombre de *encuesta de población activa*. Cada tres meses se encuesta a unos hogares con preguntas referentes a su historia laboral reciente.

La encuesta divide a la población de 16 años o más años en cuatro grupos:

1) Población activa: Comprende a las personas que están ocupadas y las desempleadas. Son aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.

2) Ocupados: Son las personas que han realizado trabajo remunerado al menos una hora durante la semana de referencia (la anterior a la semana de la entrevista), así como las que tienen empleo, pero están ausentes por enfermedad, huelgas o vacaciones.

Los ocupados se subdividen en trabajadores por cuenta propia (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes) y asalariados (públicos o privados). Atendiendo a la duración de la jornada los ocupados se clasifican en ocupados a tiempo completo (con una jornada habitual semanal superior a 30 horas) y a tiempo parcial (con una jornada habitual semanal inferior a 35 horas).

3) Desempleados: Son las personas que no están ocupadas, durante la semana de referencia, pero que han buscado trabajo activamente o están esperando volver a trabajar. Más exactamente, una persona está desempleada si no está trabajando y ha realizado esfuerzos específicos por encontrar empleo durante las cuatro últimas semanas, ha sido suspendida de empleo y está esperando a ser llamada nuevo o, está esperando a ocupar un trabajo el mes siguiente. Además, debe declarar que ha hecho un esfuerzo concreto (como acudir a empresas o responder a anuncios de ofertas de trabajo por encontrar un empleo.)

En particular, se considera que una persona busca empleo de forma activa si:

- » Ha estado en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo.
- » Ha estado en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo.
- » Ha enviado una candidatura directamente a los empleadores.
- » Ha indagado a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos, etc.

- » Se ha anunciado o ha respondido a anuncios de periódicos.
- » Ha estudiado ofertas de empleo.
- » Ha participado en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación.
- » Ha realizado gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros.

También se consideran parados a las personas que ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.

4) Inactivos: Esta categoría comprende el porcentaje de la población adulta que está estudiando, realizan tareas domésticas, jubilada, demasiado enferma para trabajar o que simplemente no está buscando trabajo.

4.1. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE DESEMPLEO EN ESPAÑA DESDE 1994:

La población española ha sufrido grandes cambios desde los años cincuenta del siglo XX. Desde la mitad del siglo pasado hasta los años setenta las características eran:

- Disminución de la mortalidad y aumento de la natalidad (el baby boom).
- Éxodo rural hacia las ciudades.
- Emigración, fundamentalmente a países europeos.

A partir de los **años 70:**

- Se hunde la tasa de natalidad.
- Empezamos a ser un país de inmigración, no de emigración.
- La mujer se incorpora progresivamente al mercado de trabajo.
- La edad de incorporación al mercado laboral sube al aumentar el número de estudiantes, especialmente universitarios.
- España entra en 1986 en la Unión Europea.

Todas estas circunstancias han influido en el mercado de trabajo y en las tasas de actividad, ocupación y desempleo.

Encuesta de población activa (EPA). Primer trimestre 2025

27 de enero de 2026

El número de ocupados aumentó en 76.200 personas respecto al trimestre anterior y se situó en 22.463.300. En términos desestacionalizados la tasa de variación trimestral fue del 0,90%. El empleo creció en 605.400 personas en los 12 últimos meses.

Análisis y previsión del paro en la Eurozona 2026 y 2027

Las previsiones apuntan a que la tasa de paro se mantendrá en rangos similares (entorno al 6,3% - 6,5%) durante los próximos años, sin grandes repuntes, reflejando un mercado laboral resiliente.

5. LAS POLÍTICAS DE EMPLEO

Entendemos como políticas de empleo todas aquellas acciones promovidas por las Administraciones públicas para fomentar el empleo en la población activa en general, y especialmente en aquellos colectivos desfavorecidos.

Las políticas de empleo o también denominadas de mercado de trabajo se pueden dividir en dos grandes grupos: las activas y las pasivas. Las políticas activas son las que tienen como objetivo incidir directamente en el mercado de trabajo para aumentar el nivel de empleo o reducir el desempleo. Y las pasivas las que tienen como finalidad responder a situaciones de pérdida de salarios de los desempleados, asegurándoles un cierto nivel de ingresos.

Dentro de las políticas activas de empleo, están las acciones que tienen como objetivo la colocación e intermediación entre las ofertas y las demandas de trabajo a través de los servicios públicos de empleo, las de formación profesional, llamada ahora formación para el empleo (y anteriormente ocupacional- dirigida a parados y continua-dirigida a ocupados), los incentivos económicos a la contratación y la creación directa de empleo por las Administraciones públicas.

Por su parte, las políticas pasivas incluyen a los sistemas de prestaciones por desempleo, así como la jubilación anticipada por motivos relacionados con el mercado de trabajo, como es el caso de los trabajadores que pierden el empleo a elevada edad.

En los países más desarrollados las políticas activas de empleo han aumentado en los últimos diez años. Se han centrado en los colectivos más desfavorecidos, que veremos en el apartado siguiente (inmigrantes, mayores de 45, parados de larga duración, jóvenes que buscan su primer empleo, mujeres, etc.).

5.1. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

El Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) contiene servicios (acciones) y programas (medidas) de políticas activas de empleo que se proponen llevar a cabo las Comunidades Autónomas, tanto las financiadas mediante fondos estatales, distribuidos de acuerdo con los criterios objetivos acordados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, como con recursos económicos propios, así como las acciones y medidas que va a realizar, en su de competencia, el propio Servicio Público de Empleo Estatal.

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, establece como instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo:

- La Estrategia Española de Activación para el Empleo, regulada en el artículo 10.
- Los Planes Anuales de Política de Empleo, regulados en el artículo 11.

El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, que se configura como un sistema de información común que se organizará con una estructura informática integrada y compatible, y será el instrumento técnico que integrará la información relativa a la intermediación laboral, a la gestión de las políticas activas de empleo, y de la protección por desempleo, que realicen los Servicios Públicos de Empleo en todo el territorio del Estado.

Este sistema garantizará que se lleven a cabo de forma adecuada las funciones de intermediación laboral, sin barreras territoriales; el registro de las personas demandantes de empleo; la trazabilidad de las actuaciones seguidas por estas en su relación con los Servicios Públicos de Empleo; las estadísticas comunes; la

comunicación del contenido de los contratos; el conocimiento de la información resultante y el seguimiento, entre otros ámbitos, de la gestión de la formación profesional para el empleo, la orientación profesional, las iniciativas de empleo y las bonificaciones a la contratación, así como las actuaciones de las agencias de colocación. También permitirá la evaluación, el seguimiento y control de la utilización de fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado o de la Unión Europea para su justificación.

Plan anual de fomento del empleo digno para 2025 (Último plan aprobado)

¿Qué es en sí el plan anual de fomento del empleo digno?

El Consejo de Ministros ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social el Plan Anual de Fomento del Empleo Digno (PAFED) 2025.

El Plan Anual de Fomento del Empleo Digno (PAFED), junto con la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo y el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo (SISPE) constituyen los instrumentos de coordinación y ejecución de las políticas de apoyo activo al empleo en toda España. Se trata de una base a partir de la que los diferentes servicios públicos de empleo deben diseñar y gestionar sus propias políticas. El Plan Anual concreta los objetivos a alcanzar en el año tanto en el conjunto de España como en cada una de las distintas Comunidades Autónomas y los indicadores que se van a utilizar para valorar el grado de consecución de dichos objetivos, partiendo de la experiencia de la evaluación de los Planes de 2023 y 2024.

Este Plan 2025 ha sido elaborado con la participación de las Comunidades Autónomas. También se ha dado participación a los Agentes Sociales que participan en la Comisión Ejecutiva que han podido hacer aportaciones.

Se ha diseñado en paralelo a la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2025-2028, de modo que se han incorporado los 8 objetivos estratégicos y los 20 objetivos operativos incluidos en la misma.

Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal han propuesto para su inclusión, en el conjunto de los 6 ejes del Plan Anual 2025, un total de 91 servicios y programas distintos, de los que 60 son comunes y 31 corresponden a diferentes comunidades autónomas.

NOVEDADES DEL PAFED 2025

En 2025 se establecen, por primera vez, objetivos cuantitativos por colectivos de atención prioritaria. Los colectivos que se tienen en cuenta son: jóvenes, mujeres, jóvenes y mujeres con baja cualificación, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad y personas vulnerables. Estos objetivos se han definido con indicadores cuantitativos de los servicios prestados por los servicios públicos de empleo.

También se ha diseñado una nueva estructura de indicadores adaptados a la Estrategia 2025-2028. Todas las medidas descritas en el Plan contarán con sus correspondientes indicadores, definidos específicamente para su seguimiento y evaluación.

6. SITUACIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS

Las políticas de empleo deben incidir sobre todo en los colectivos más desfavorecidos, para asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, discapacitados y parados de larga duración mayores de 45 años.

Por tanto, los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral son:

- Jóvenes. (Menores de 25 años)
- Mujeres.
- Personas discapacitadas.
- Parados de larga duración.
- Mayores de 45 años.
- Inmigrantes.
- Personas en riesgo de exclusión social

Además de las políticas de formación y las de prestaciones sociales, tenemos políticas de incentivación de la contratación de estos colectivos o de ayuda al autoempleo. Se establece un sistema de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para los empresarios en función del colectivo al que contraten y en función de si el contrato es indefinido o temporal y también para los contratos formativos: formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional

Para consultar bonificaciones: (Actualizado a mayo de 2.026):

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral.html>

6. PROFESIONES CON FUTURO

Según el estudio de diversas Universidades, las profesiones con más futuro son:

Profesiones de negocios y recursos humanos

- Broker del talento: Administrará y venderá talento. Este profesional identificará las capacidades adquiridas por los trabajadores y las comercializará en organizaciones a escala global.
- Collective Intelligence Office: Será responsable de gestionar el conocimiento de la organización, y el encargado de potenciar y maximizar al capital humano y sus competencias.
- Gerente de Bienestar: Será un directivo especializado en implementar planes de beneficios para mejorar la salud laboral y el equilibrio de trabajo/vida personal de una organización.
- Agility Consultant: Será un consultor de simplicidad y agilidad en los negocios. Ayudará a las organizaciones a racionalizar los procesos, la tecnología, sus estrategias, etc.

Profesiones de ecología y responsabilidad social

- Sustainability Manager: Será el director encargado de velar por las buenas prácticas de la compañía en relación al cuidado del medioambiente y los vínculos con gobiernos.
- Recicladores Ambientales: La necesidad de preservar recursos naturales impulsará la aparición de nuevos especialistas del reciclado. Éstos se encargarán de reconvertir los residuos tóxicos en materias primas para la producción o en nuevas fuentes de energía no contaminantes.
- Data Ecologist: Brindará datos a organizaciones públicas y privadas sobre la evolución de indicadores ecológicos y ambientales.

Profesiones médicas y científicas

- Bioinformático: Será un especialista en biotecnología e informática que trabajará en el desarrollo de tratamientos médicos.
- Geomicrobiólogo: Tendrá formación en geología, ciencias ambientales y microbiología, para trabajar en la creación de microorganismos que ayuden en las técnicas médicas de futuro.
- Nanomédico: Serán médicos con formación en nanotecnología, para el desarrollo y operación de dispositivos para el cuidado de la salud.

Agronegocios

- Productor de alimentos orgánicos: Empresario y agricultor que dominará tanto las técnicas genéticas como las comerciales. Demanda de productos ecológicos.
- Tecnoagricultores: Utilizarán robots para el sembrado, el tratamiento químico y la recolección de los cultivos. Emplearán equipos de riego inteligente.
- Acuicultores: Manejarán "plantaciones sumergidas", donde cultivarán y criarán distintas especies de animales y vegetales para el consumo. Especialistas en biología marina y genética.

Profesiones de tecnología y entretenimientos

- Diseñador de videojuegos: Los videojuegos ya son una de las industrias más poderosas del mundo del entretenimiento, con ventas por 10.000 millones de dólares anuales sólo en los Estados Unidos. Y esta tendencia seguirá firme, creando miles de empleos de diseñadores.
- Conectores: Serán especialistas en empalmar fibras ópticas.
- Telecomunicólogos: Serán los especialistas que gestionarán la interconexión masiva de ordenadores y sistemas electrónicos a través de redes de telecomunicaciones como Internet.
- Holografistas: Especialistas en la creación de animaciones y espectáculos mediante la holografía, que permite crear objetos y escenarios tridimensionales, por láser.

7. PERSPECTIVAS DEL ENTORNO LABORAL

El empleo en 2026 estará marcado por tres grandes factores:

- Digitalización total de procesos
- Automatización industrial

- Necesidad de perfiles técnicos especializados

Las empresas ya no buscan solo titulaciones, sino profesionales que sepan hacer, ejecutar y resolver. Es decir, perfiles prácticos, técnicos y adaptados a las necesidades actuales.

Los sectores con mayor crecimiento serán:

- Tecnología y desarrollo web
- Industria y sector metal
- Servicios técnicos a empresas
- Automatización y mantenimiento industrial
- Comercio digital y marketing online

La clave estará en elegir una formación alineada con estas áreas estratégicas.

El entorno laboral en 2026 se caracteriza por un crecimiento moderado del empleo, impulsado por la inteligencia artificial (IA), el talento verde y la automatización. Se prevé una alta demanda de habilidades tecnológicas y un enfoque en el bienestar del empleado. El modelo híbrido se consolidará en perfiles cualificados, con la IA transformando el reclutamiento

Tendencias Clave para 2026:

Contratación y Empleo: Se esperan perspectivas de contratación sólidas, con un crecimiento del empleo de alrededor de sectores clave. Las empresas priorizan la contratación basada en habilidades sobre la experiencia formal, utilizando IA para el cribado de candidatos .

Habilidades de Alta Demanda: La IA, la ciberseguridad, la gestión de datos y la automatización lideran la demanda. Las competencias blandas como la resiliencia, el pensamiento crítico, la flexibilidad y la empatía son fundamentales.

Sectores en Auge: La inversión se concentra en Inteligencia Artificial, tecnologías de defensa, biotecnología, energías limpias y sectores de salud digital.

En resumen, se espera que el empleo aumente un 2,3% en 2026 y que la tasa de paro se reduzca hasta el 10% en promedio anual. De cumplirse estas proyecciones, la economía española habría generado más de 1,5 millones de empleos en el periodo 2024-2026.

8. CONCLUSIÓN

El tema anteriormente expuesto contribuye a la adquisición de objetivos y resultados de aprendizaje establecidos en la normativa de los Ciclos Formativos vigentes, a través de los módulos de IPE I, y de IPE II:

IPE I:

- Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.
- Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de autoorientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias,

intereses y destrezas personales.

- Aplica las estrategias para el aprendizaje autónomo reconociendo su valor profesionalizador, diseñando y optimizando su propio entorno de aprendizaje haciendo uso de las tecnologías digitales como herramientas de aprendizaje autónomo, siendo coherente con su identidad digital y sus propios objetivos profesionales planteados en su plan de desarrollo individual.

IPE II:

- Planifica y pone en marcha estrategias en los diferentes procesos selectivos de empleo que le permiten mejorar sus posibilidades de inserción laboral.
- Aplica estrategias relacionadas con las competencias personales, sociales y emocionales para el empleo en búsqueda de la mejora de su empleabilidad.

Por ello es crucial para el alumnado de formación profesional como futuras personas trabajadoras conocer todo lo expuesto en el tema.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

TRATADOS Y MANUALES

CARLOS ÁLVAREZ y JUAN IGNACIO PALACIO. *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. Editorial: Ediciones Akal.

ELENA GALLEGO ABAROA. *Breve historia del mercado de trabajo*. Editorial Ecobook.

WEBGRAFÍA:

Página del Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es

Página del Servicio Estatal de Empleo: www.sepe.es

Página del Ministerio de Empleo y Economía Social: www.mites.gob.es

LEGISLACIÓN

- Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, LOMLOE: Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Educación.
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la Ordenación del sistema de Formación Profesional.
- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. (Hasta que se proceda al desarrollo reglamentario de lo previsto en la ley de FP en relación con el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, mantendrá su vigencia la ordenación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales recogida en este

RD)

- Real Decreto 1085/2020, de 9 de diciembre, por el que se establecen convalidaciones de módulos profesionales de los títulos de Formación Profesional del sistema educativo español y las medidas para su aplicación.
- RD 83/1996 de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria.