

PROYECTO EQUAL MEDEA

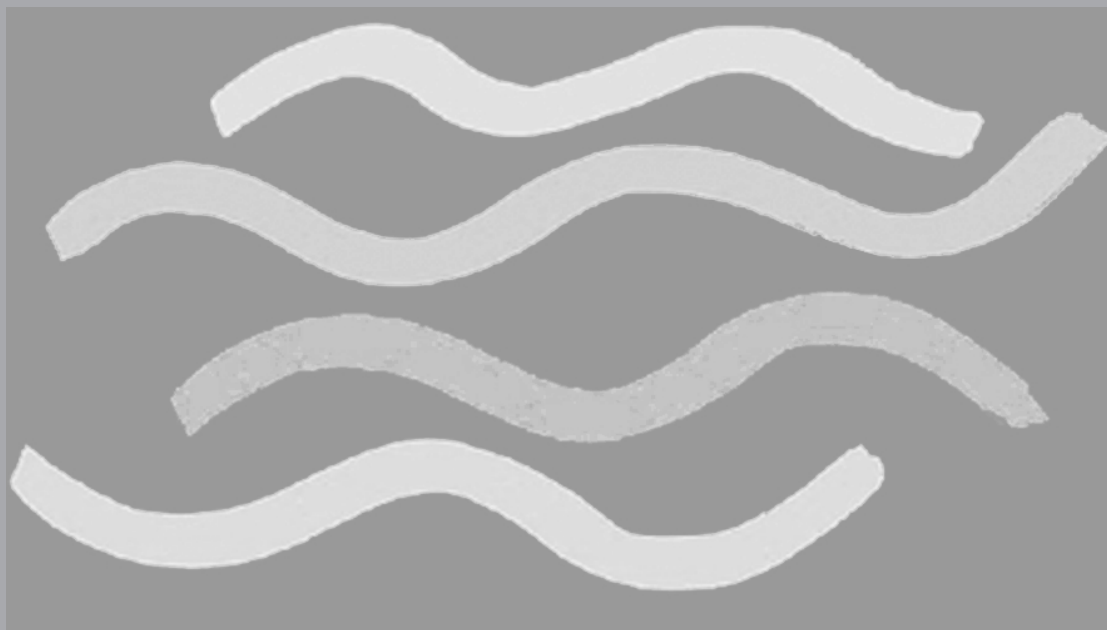


# MEDIACIÓN SOCIOLABORAL

PARA LA INTERVENCIÓN

MANUAL FORMATIVO





# MEDIACIÓN SOCIOLABORAL

Coeditan:

Accem [[www.accem.es](http://www.accem.es)]

Cruz Roja Española [[www.cruzroja.es](http://www.cruzroja.es)]

Producción:

Carmen de Hijes

ISBN 84 -7899-186-7

Segunda Edición. Octubre 2004

# Presentación

El objetivo de este manual es facilitar herramientas formativas para mejorar la calidad del trabajo que vienen realizando los técnicos de empleo en el ámbito de la mediación sociolaboral, con aquellos colectivos que son más vulnerables de ser objeto de discriminación en el mercado de trabajo.

La colaboración y el trabajo en red, son sin duda, elementos clave que permiten contrastar ideas y experiencias para avanzar en la inserción laboral y el acceso efectivo al empleo de estas personas, que por diferentes causas se encuentran en una situación de vulnerabilidad y/o exclusión social.

En esta línea de trabajo se enmarca el Proyecto Medea cuyo objetivo es el trabajo con aquellas personas que son objeto de discriminación por razones de racismo y xenofobia en el entorno laboral y que se desarrolla a través de la Agrupación de Desarrollo ARGOS constituida por las siguientes entidades: IMSERSO, Consorcio Pangea Arco del Mediterráneo, ACCEM, Cruz Roja y la Federación Española de Municipios y Provincias.

Este material forma parte del Plan de Formación dirigido a personal y agentes especializados del Proyecto sobre "Empleo, Mediación Sociolaboral, Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación e Inmigración", elaborado por ACCEM y Cruz Roja y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, en el marco de la iniciativa EQUAL.

Se trata de un manual eminentemente práctico. Por ello cada uno de sus cuatro módulos o capítulos se complementa con una serie de fichas informativas que proporcionan pistas metodológicas a tener en cuenta de cara a la intervención.

Deseamos que este material sea de utilidad para todos aquellos que desde una perspectiva de desarrollo local, trabajan para favorecer la integración social y laboral de aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción.

Nuestro agradecimiento a los equipos de voluntarias y voluntarios de ACCEM en Alzira, Valencia y Gijón; CRUZ ROJA en Álava, Alicante, Asturias, Barcelona, Cádiz, Cantabria, Cuenca, León, Málaga, Segovia, Soria y Valladolid.



Página nº

## Módulo 1

11

### USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: INTERNET COMO MULTIHERRAMIENTA EN LA BÚSQUEDA DE RECURSOS PARA EL EMPLEO

1	TRABAJAR EN RED COMO RECURSO DE INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:	13
1.1.	Presentación de las iniciativas RED ARGOS y CARIC integradas en el Proyecto Equal Medea. Utilización, finalidad y la importancia de optimizar este recurso.	13
1.2.	Aproximación a otras experiencias similares de trabajo en Red, en especial la del IMSERSO.	16
2	INTERNET COMO MULTIHERRAMIENTA EN LA BÚSQUEDA DE RECURSOS PARA EL EMPLEO.	21
2.1.	Información y recursos en Internet sobre empleo, formación, recursos didácticos, campañas de sensibilización contra el racismo en la Red, etc.	21
2.2.	Búsqueda de información en la Red por parte del colectivo de personas en riesgo de exclusión social.	27
2.3.	La creación de un correo electrónico. Importancia de su uso.	28
	ANEXO.	29
	BIBLIOGRAFÍA.	32



## **CARACTERÍSTICAS DE LA INMIGRACIÓN CONTEMPORÁNEA**

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN.</b>	<b>35</b>
1.1.	Aproximación al fenómeno migratorio.	35
1.2.	La globalización y su incidencia en la población inmigrante.	35
1.3.	Compromiso de los agentes sociales.	36
<b>2</b>	<b>CONCEPTO DE INMIGRANTE.</b>	
2.1.	Tipologías.	39
<b>3</b>	<b>MULTICAUSALIDAD DE LA MIGRACIÓN.</b>	<b>41</b>
3.1.	Estadísticas que enmarcan las causas del fenómeno migratorio.	42
3.2.	Causas y orígenes de las migraciones.	42
3.3.	Consecuencias de la inmigración regular e irregular.	43
<b>4</b>	<b>LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA.</b>	<b>44</b>
4.1.	Breve introducción histórica.	44
4.2.	Problemáticas con las que se encuentran la población inmigrante.	45
4.3.	Legislación sobre inmigración en España.	47
<b>5</b>	<b>LA EVOLUCIÓN DE LA OPINIÓN PÚBLICA SOBRE LA INMIGRACIÓN.</b>	<b>52</b>
5.1.	La discriminación.	53
<b>6</b>	<b>GESTIÓN DE LAS DIFERENCIAS CULTURALES.</b>	<b>54</b>
6.1.	La exclusión social.	54
6.2.	La integración frente a la asimilación.	55
6.3.	La inserción sociolaboral.	56
6.4.	Empresas mixtas y Responsabilidad social.	57
6.5.	Otras iniciativas que ayudan a actuar respecto a la mejora en la gestión de las diferencias culturales.	60
	<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	<b>64</b>



## EMPLEO, MERCADO DE TRABAJO Y NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

<b>1</b>	<b>SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.</b>	<b>67</b>
1.1.	Características Generales de la estructura del Mercado de Trabajo español.	67
1.2.	Nuevas Tendencias generales en el empleo.	69
1.3.	Discriminación en el mercado de trabajo.	71
<b>2</b>	<b>METODOLOGÍA PARA EL ANÁLISIS DE MERCADO LABORAL.</b>	<b>74</b>
2.1.	Objetivo de los estudios sobre mercado laboral.	74
2.2.	Fuentes de recogida de información sobre el entorno laboral.	75
2.3.	Indicadores para el conocimiento de la evolución del empleo.	83
2.4.	Perspectivas.	94
<b>3</b>	<b>NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO. DEFINICIÓN.</b>	<b>98</b>
3.1.	Origen y evolución del concepto.	98
3.2.	Cambios sociales en el entorno Europeo.	98
<b>4</b>	<b>CLASIFICACIÓN DE NYE.</b>	<b>100</b>
4.1.	Requisitos y características de los NYE.	100
4.2.	La Comisión Europea y la encuesta a la UE de 1995. Los cuatro grandes apartados de los NYE.	101
4.3.	Incorporación de nuevas actividades a la clasificación de la Comisión.	103
4.4.	Los ámbitos de actividad en los NYE.	103
<b>5</b>	<b>METODOLOGÍA DE DETECCIÓN DE NYE EN EL ÁMBITO LOCAL.</b>	<b>106</b>
5.1.	La importancia de la prospección de NYE en el ámbito local.	106
5.2.	Instrumentos básicos de recogida de información.	106
5.3.	Aproximaciones a las necesidades y a la demanda.	107
5.4.	Aproximaciones a la oferta.	109
<b>6</b>	<b>LOS NYE, UNA POTENCIALIDAD DE CREACIÓN DE EMPLEO PARA COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN.</b>	<b>111</b>
6.1.	Perspectivas.	111
6.2.	Obstáculos.	112
<b>7</b>	<b>POSIBILIDADES Y OBSTÁCULOS EN EL DESARROLLO DE LOS NYE.</b>	<b>113</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	<b>115</b>
	<b>ANEXOS.</b>	<b>117</b>



## **MEDIACIÓN SOCIOLABORAL: ACCIONES PARA LA INTEGRACIÓN**

<b>1</b>	<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PROGRAMAS DIRIGIDOS AL EMPLEO.</b>	<b>127</b>
<b>2</b>	<b>ACCIONES EN UN PROCESO DE MEDIACIÓN SOCIOLABORAL.</b>	<b>128</b>
2.1.	ACOGIDA Y ORIENTACIÓN.	128
2.1.1.	Análisis personal. Las competencias personales y profesionales.	128
2.1.2.	Análisis del mercado de trabajo.	129
2.1.3.	Determinación del objetivo profesional.	130
2.2.	FORMACIÓN.	131
2.2.1.	Formación prelaboral.	131
2.2.2.	Capacitación profesional y programas de Formación-empleo.	133
2.3.	ACCESO Y MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO.	143
2.3.1.	Vías de acceso al empleo.	143
2.3.2.	Estrategias de presentación.	144
2.3.3.	Procesos de selección.	147
2.3.4.	Búsqueda activa de empleo.	158
2.3.5.	Incorporación al mercado de trabajo e intermediación laboral.	161
2.4.	APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO.	166
2.4.1.	Algunos conceptos básicos.	166
2.4.2.	Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo.	168
2.4.3.	Políticas comunitarias, nacionales, regionales y locales en materia de igual de oportunidades.	172
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>174</b>

# FICHAS INFORMATIVAS

<b>Módulo 1</b> USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: INTERNET COMO MULTIHERRAMIENTA EN LA BÚSQUEDA DE RECURSOS PARA EL EMPLEO (amarillo)	<b>Ficha 1</b>	DIRECTORIO PÁGINAS WEB
<b>Módulo 2</b> CARACTERÍSTICAS DE LA INMIGRACIÓN CONTEMPORÁNEA (rojo)	<b>Ficha 2</b>	PERMISOS DE TRABAJO. INFORMACIÓN PARA LAS PERSONAS INMIGRANTES EXTRACOMUNITARIAS Y PARA EMPRESAS QUE DESEEN REALIZAR CONTRATOS DE TRABAJO
<b>Módulo 3</b> EMPLEO, MERCADO DE TRABAJO Y NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO (verde)	<b>Ficha 3.1</b> <b>Ficha 3.2</b> <b>Ficha 3.3</b>  <b>Ficha 3.4</b>	CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO ELABORACIÓN DE INFORMES SOBRE EL ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL LOCAL ALGUNAS POSIBLES PREGUNTAS A TENER EN CUENTA PARA ELABORAR UNA ENCUESTA DIRIGIDA A RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS Y/O REPRESENTANTES LEGALES DE TRABAJADORES ALGUNAS POSIBLES PREGUNTAS PARA ELABORAR UN CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES
<b>Módulo 4</b> MEDIACIÓN SOCIOLABORAL: ACCIONES PARA LA INTEGRACIÓN (azul)	<b>Ficha 4.1</b> <b>Ficha 4.2</b> <b>Ficha 4.3</b> <b>Ficha 4.4</b> <b>Ficha 4.5</b> <b>Ficha 4.6</b> <b>Ficha 4.7</b> <b>Ficha 4.8</b> <b>Ficha 4.9</b> <b>Ficha 4.10</b>	EL CURRÍCULUM VITAE CONTRATOS DE TRABAJO LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO PERSONAL CARTA DE AUTOPRESENTACIÓN O AUTOCANDIDATURA CARTA DE RESPUESTA A UN ANUNCIO ENTREVISTAS DE SELECCIÓN ENTREVISTAS OCUPACIONALES ENTREVISTA POR COMPETENCIAS CUESTIONARIOS PARA LAS EMPRESAS FORMAS DE CONTRATACIÓN QUE TIENEN BONIFICACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL





## USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN: INTERNET COMO MULTIHERRAMIENTA EN LA BÚSQUEDA DE RECURSOS PARA EL EMPLEO

<b>1</b>	<b>TRABAJAR EN RED COMO RECURSO DE INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:</b>	<b>13</b>
1.1.	Presentación de las iniciativas RED ARGOS y CARIC integradas en el Proyecto Equal Medea. Utilización, finalidad y la importancia de optimizar este recurso.	13
1.2.	Aproximación a otras experiencias similares de trabajo en Red, en especial la del IMSERSO.	16
<b>2</b>	<b>INTERNET COMO MULTIHERRAMIENTA EN LA BÚSQUEDA DE RECURSOS PARA EL EMPLEO.</b>	<b>21</b>
2.1.	Información y recursos en Internet sobre empleo, formación, recursos didácticos, campañas de sensibilización contra el racismo en la Red, etc.	21
2.2.	Búsqueda de información en la Red por parte del colectivo de personas en riesgo de exclusión social.	27
2.3.	La creación de un correo electrónico. Importancia de su uso.	28
	<b>ANEXO 1. Otros servicios de internet.</b>	<b>29</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>32</b>



# 1

## TRABAJAR EN RED COMO RECURSO DE INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN:

### 1.1 Presentación de las iniciativas RED ARGOS y CARIC integradas en el Proyecto Equal Medea. Utilización, finalidad y la importancia de optimizar este recurso.

En la actualidad, se maneja mucha información sobre la situación del mundo, sobre el fenómeno migratorio, los conflictos bélicos, la economía, la cultura, etc., debido a la capacidad técnica de los medios de comunicación de los que se dispone hoy en día.

Dentro del Proyecto Equal Medea que se enmarca dentro de la iniciativa Equal perteneciente al Fondo Social Europeo, se trabajan las nuevas formas de lucha contra la discriminación y la desigualdad experimentadas tanto por los que disponen de un empleo como por aquellos que lo buscan.

A continuación, se tratará los objetivos principales del presente proyecto y la importancia que juegan las **Nuevas Tecnologías de la Comunicación y la Información** y el papel que desempeñan los **Representantes de las Unidades Locales de Actuación** para nutrir e intercambiar información en la Red que se ha creado a tal fin.

**Equal Medea tiene distintos objetivos específicos:**

- Identificar y diagnosticar los **factores del mercado laboral y del resto del entorno social** que están incidiendo en la generación de actitudes racistas y xenófobas y si están afectando de forma diferente a hombres y mujeres.
- Crear una **red virtual** capaz de actuar eficazmente en la prevención de actitudes racistas y xenófobas a través de unidades de actuación en el territorio.
- Actuar sobre un grupo ya identificado de **factores de riesgo de racismo y xenofobia**, mediante la ampliación de las posibilidades laborales, favoreciendo la movilidad en el empleo y garantizando condiciones dignas y acordes al marco laboral español.
- Apoyar la creación de empleo mediante estructuras y sistemas que permitan la **creación de empresas mixtas**, la puesta en marcha de fórmulas de autoempleo básicamente en los nuevos yacimientos de empleo.
- Habilitar **vías de solución específica** sobre situaciones concretas del contexto sociolaboral identificadas como generadoras de actitudes racistas y xenófobas, como la falta de vivienda digna, mediante estrategias generadoras de empleo.

Para cumplir con los objetivos mencionados, las treinta y dos entidades locales que forman parte de la Agrupación de Desarrollo se integran en la denominada **Red Argos**, para luchar en común y de forma conjunta y coordinada, con mayor eficiencia y eficacia, contra la xenofobia y el racismo en el ámbito laboral.

#### RED ARGOS

- Es un instrumento de **interrelación transregional y transnacional** que nace con vocación de futuro. Está basado en las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC).
- Es una estructura que incorpora desde su creación la **igualdad de oportunidades**; busca la integración de observaciones y experiencias en un sentido abajo – arriba, generando iniciativas flexibles para su aplicación concreta en cada espacio local.
- Facilita **herramientas sociolaborales de actuación** y los sistemas de apoyo para la creación de empleo, así como la coordinación, apoyo y formación para la implementación y seguimiento de su evolución.

Para que la Red Argos sea una realidad se crean dos tipos de elementos:

- uno central, con carácter estructurante y con vocación de prestar servicios al conjunto de los integrantes de la Red, es el **Centro de Análisis y Recursos sobre Inmigración y Ciudadanía (CARIC)**;
- y otro, las **Unidades Locales de Actuación (ULAs)**, son organismos locales de nueva creación, uno por cada ente que participa en el proyecto, y constituyen los instrumentos a través de los cuales los municipios se integran efectivamente en la Red.

Para nuclear la Red Argos, se crea un punto de encuentro e intercambio dinámico de información capaz de proveer a todas las ULAs de los recursos técnicos y formativos necesarios, así como de prestar servicios a los beneficiarios y destinatarios finales del proyecto. Es el Centro de Análisis y Recursos sobre Inmigración y Ciudadanía (CARIC).

Así, en cada entidad local, se creará una unidad local de actuación (ULA), las ULAs constituyen los terminales de la Red y permiten la interacción con el entorno tomando información, prestando servicios, y llevando a cabo las actuaciones que se derivan de los sistemas de apoyo a la creación de empleo.

Por lo tanto, la Red Argos es un **espacio dedicado a combatir el racismo y la xenofobia en el ámbito laboral** en el que los entes locales generan y comparten una dinámica de acción común frente al racismo y la xenofobia.



A través del CARIC se ofrecerán una serie de recursos y herramientas de:

- estudio,
- análisis,
- intercambio y acceso a la información,
- sensibilización,
- formación,
- sistemas de ampliación de las posibilidades de empleo, concretados éstos últimos a través de dos servicios:
  - el Servicio Integral de Gestión Inmobiliaria (SIGI) y
  - el Servicio Integral de Promoción de Nuevos Yacimientos de Empleo (SINYE).

Todo ello, puede adaptarse a los requerimientos concretos de cada territorio, constituyendo en su conjunto un sistema eficaz de prevención de actitudes racistas y xenófobas. Todas las herramientas tendrán en cuenta en su diseño y ejecución los factores que puedan influir en las desigualdades de género.

La Red Argos nace con vocación de futuro y pretende, más allá de este proyecto concreto, establecerse como un elemento capaz de aglutinar a otras entidades locales y consolidar una red cada vez más amplia de lucha contra el racismo y la xenofobia.

La Red se articula mediante el empleo de las nuevas tecnologías para la información y la comunicación, facilitando el acceso a la misma de otras entidades públicas, privadas o del tercer sector, aunque estas entidades no participen directamente en el presente proyecto como protagonistas o beneficiarias directas, pudiendo compartir buena parte de la información y documentación, al igual que toda persona destinataria final (el colectivo en riesgo de exclusión social con el que se trabaja) que le interese, por lo tanto, la influencia del proyecto Medea puede extenderse lo más ampliamente posible.

La Red Argos es, pues, una realidad territorial, que utiliza como herramienta básica de comunicación una red informática articulada desde el Centro de Análisis y Recursos sobre Inmigración y Ciudadanía (CARIC), mientras que las Unidades Locales de Actuación (ULAs) son las encargadas de intervenir sobre el terreno, utilizando al CARIC como punto de referencia y centro de recursos.

#### CENTRO DE ANÁLISIS Y RECURSOS SOBRE INMIGRACIÓN Y CIUDADANÍA (CARIC)

El CARIC constituye un punto de referencia en todo aquello que concierne al racismo y la xenofobia en el ámbito laboral, convirtiéndose en un **portal telemático** a tal fin. El portal del CARIC, ofrecerá tanto los productos elaborados

por el propio CARIC, como otros servicios cuya implementación se canaliza a través del mismo.

Por lo tanto, el CARIC cumple dos funciones principales en este proyecto:

- Centro de Documentación y Análisis que prestará servicios de información, asesoramiento y autoformación en temas específicos de la prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia, a la par que se realizan estudios y análisis referentes a la situación y se proponen alternativas. Abarcará los siguientes ámbitos: educación, atención social, sanidad, vivienda, formación profesional, inserción laboral, autoempleo, nuevos yacimientos de empleo y gestión de PYMES. Para ello se realizará:
  - Un seguimiento permanente de la situación del racismo y la xenofobia en el ámbito laboral en los municipios, coordinando y organizando la recogida de datos, que será efectuada por la red territorial de las ULAs, que servirán de antenas para la recogida de información.
  - Un fondo documental donde encontrar información general y específica.
  - Un servicio de apoyo y otro de formación "a la carta" a través de un programa de autoformación.
  - Una labor de análisis de los datos recogidos y elaboración de informes donde se refleje la realidad y evolución de las actitudes racistas y xenófobas.
- Portal telemático que servirá de canal de acceso a todos los servicios del proyecto y para los usuarios del mismo, tanto para la Bolsa de Vivienda y el Servicio Integral de NYE en los territorios adscritos a tales servicios, incluyendo la bolsa de NYE, el observatorio socioeconómico en esta materia y el centro de documentación. Así mismo, el CARIC presta su espacio a aquellas actividades formativas, de difusión de herramientas de actuación, de intercambio de información, de difusión de noticias, eventos, etc., que tengan lugar en el marco del presente proyecto.

Los servicios del CARIC van destinados preferentemente:

- a los técnicos de las ULAs,
- a la población destinataria última, por su función como portal telemático servirá de canal a servicios, como las bolsas de vivienda y NYE.
- para cualquier otra institución interesada en trabajar en el ámbito del racismo y la xenofobia.

Se prevén diferentes maneras de acceso a la información. Junto a un nivel de acceso total de las ULAs y miembros de la Agrupación de Desarrollo, existirán dos niveles más de consulta:



- Uno destinado a las personas destinatarias finales del proyecto, que posibilitará que todas las personas puedan acceder a las bolsas de NYE y de vivienda, bien a través de sus propios ordenadores, bien a través de los servicios de las ULAs.
- Otro nivel será para todas aquellas instituciones que lo soliciten, pudiendo acceder a informaciones más completas de la situación del racismo y la xenofobia, así como al centro de documentación, es decir a los servicios pasivos.
- Sólo los servicios activos, como asesorías, elementos formativos, etc., estará reservado a las ULAs y miembros de la AD.

Junto a estas funciones que son las principales del CARIC, y con el fin de prestar un servicio lo más amplio posible, también se apoyará:

- Técnicamente, a los municipios y a las ULAs en el caso de que éstas prevean la puesta en marcha de iniciativas más complejas tales como: cheques servicio, convenios marco de actuación con empresas del sector capaces de garantizar tanto el servicio como una cuota de empleo digno y con carácter mixto, u otros.
- En el caso de la promoción de microcréditos y la colaboración de entidades de capital riesgo para la generación de empleo.
- Informará y orientará en los procesos de promoción de creación de nuevas empresas con carácter mixto en el ámbito de la industria y los servicios

Estas iniciativas estarán basadas en convenios entre Corporaciones Locales y grupos empresariales con necesidad manifiesta de satisfacer su demanda interna a través de manufactura externa y que ahora o no esté cubierta o esté mal cubierta, garantizando así su viabilidad inicial. Los grupos empresariales podrán o no estar instalados en alguno de los territorios en los que actúa la AD. Las empresas creadas tendrán necesariamente **carácter mixto**, facilitando la integración, y serán fuente de información para las unidades locales. Los convenios supondrán para el grupo empresarial en cuestión la obligación de formar al personal en el periodo de puesta en marcha de la empresa.

En cada caso la entidad local estudiará la fórmula de corresponder, en el marco de los convenios suscritos, a las empresas con las que llegue a dichos acuerdos, si bien se habrán diseñado desde el CARIC, como parte de este sistema de apoyo a la creación de empleo, diversas opciones tipo.

### UNIDADES LOCALES DE ACTUACIÓN (ULAS)

Por su parte, las Unidades Locales de Actuación (ULAs) son la base del proyecto, y tienen una doble función:

- Por un lado constituyen las antenas territoriales del proyecto, alimentando la red a través de la recogida de información y de la puesta en común de sus actividades y experiencias, y protagonizando la observación y el seguimiento de los factores que caracterizan los procesos de xenofobia y racismo.
- Por otro, las ULAs son los organismos responsables de ejecutar en el territorio la totalidad de las actividades del proyecto. Realizarán labores de formación y sensibilización, y constituirán un vehículo de acceso de los destinatarios a los servicios canalizados a través del CARIC. Así mismo se harán cargo de llevar a la práctica en el ámbito de su municipio aquellas actuaciones que según las necesidades prioritarias de cada ayuntamiento hayan elegido bien en materia de NYE, bien en materia de vivienda. Éstas van destinadas a la generación de empleo y son impulsadas desde los Servicios Integrales de NYE y de Gestión de Inmobiliaria.

Por tanto las ULAs, partiendo del conocimiento de su propia realidad, y de la formación e información obtenida tras la asistencia a los cursos de formación, mediante los cursos de autoformación, y el análisis de los diferentes datos y estudios ofrecidos por el CARIC, el SIGI y el SIN-YE, desarrollarán un programa de actuación concreto para su municipio, en el que se incluirán actuaciones de sensibilización, formación, y de apoyo a la creación de empleo.



## 1.2 Aproximación a otras experiencias similares de trabajo en Red.

Es crucial la perspectiva de la realización de proyectos con el apoyo de una interconexión en Red nutrida por las distintas entidades (públicas, privadas o del tercer sector) que participen o estén adscritas a un proyecto en concreto junto con otras Comunidades Autónomas y con los socios del partenariado de la Unión Europea, es decir, con la colaboración desde el nivel regional hasta el transnacional, para que las estrategias y metodologías operativas frente a los colectivos menos favorecidos en el mercado laboral, que son los jóvenes, mujeres, parados de larga duración, drogodependientes y exdrogodependientes, sin techo, exreclusos, inmigrantes, mundo rural, etc. sean eficientes y con motivo de impulsar contrataciones en empresas mixtas, iniciativas formativas, socioculturales, herramientas de sensibilización, reflexión y actuación a corto y medio plazo que supere la excesiva gestión burocrática social.

La orientación del trabajo con un apoyo estructural de la Red, promueve y propaga la participación, el intercambio de experiencias y metodologías orientadas al desarrollo y consolidación de un tejido social y económico en el ámbito local, favoreciendo:

- la gestión de las demandas de las personas destinatarias y
- del mercado laboral, con el fin de posibilitar el acceso al mercado de trabajo y satisfacer las carencias informativas y formativas de las personas más desfavorecidas o en riesgo de exclusión social.

El trabajo en Red pretende fundamentalmente:

- Facilitar a los profesionales herramientas para trabajar con el colectivo destinatario.
- Potenciar la máxima optimización en el aprovechamiento de los recursos territoriales como el intercambio de experiencias y en el desarrollo de sinergias de un tejido social.
- Orientar los itinerarios profesionales de inserción hacia nuevos yacimientos de empleo y potenciando acciones emprendedoras.
- Desarrollar un marketing social para la gestión de los recursos de la manera más eficiente.
- Lograr una mayor rentabilidad de los proyectos y que perduren los mecanismos y figuras creadas a tal fin.
- Nutrir y mantener el dinamismo de la Red.

### DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL TRABAJO EN RED POR EL IMSERSO

Actualmente, el IMSERSO mantiene en funcionamiento 2 redes en temas de inmigración comprendidas por:

- Redes para el conocimiento de la situación de la integración social.
- Red de apoyo, asesoramiento e información.

Centrándonos de la primera Red para la mejora del conocimiento de la situación de la integración social de los inmigrantes, comprendida, a su vez, por otras tres redes:

- La Red de la situación de la integración social de los inmigrantes.
- La Red de menores extranjeros escolarizados
- La Red de actitudes.

Toda esta información relativa a inmigración puede ser ampliamente consultada en <http://www.imersomigracion.upco.es/>, página web abierta al ciudadano interesado en conocer aspectos destacados del proceso de integración de la población extranjera en España, con una información de interés y actualizada que presenta datos estadísticos, publicaciones, campañas informativas, documentos, acciones de formación, links, análisis de medios de comunicación, etc.

A continuación, nos detenemos en el análisis y comentario de la "Red de Situación de la Integración Social de los Inmigrantes", presentándose un breve contenido y estudio del informe obtenido del IMSERSO que presenta el resultado de la actividad llevada a cabo durante el año 2001.

Con estos informes se pretende aportar una panorámica sobre la situación de la integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados y desplazados que han participado en programas de promoción social promovidos y desarrollados tanto por las administraciones públicas como por las organizaciones sociales de apoyo que son miembros de la red mencionada y que se localizan en la siguiente dirección electrónica: [http://www.seg-social.es/imersomigracion/docs/i0\\_miginm.html](http://www.seg-social.es/imersomigracion/docs/i0_miginm.html).

La información que se muestra, permite reflejar el perfil de los usuarios de estos programas y comparar su evolución con el de años anteriores.

La Red de Situación de la Integración Social de los Inmigrantes se creó desde el IMSERSO con la finalidad de que las administraciones públicas, las organizaciones no gubernamentales, las asociaciones de inmigrantes y los sindicatos pudieran disponer de un sistema común de infor-

mación y de análisis referido a la situación de los inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados y desplazados beneficiarios de programas de integración social que voluntariamente se han prestado a colaborar en responder a las preguntas de un cuestionario; similar función la que van a desempeñar los Representantes de las Unidades de Actuación Local (ULAs) nutriendo a la Red Argos a través del CARIC y en la que incluirán tantas iniciativas de desarrollo fruto de la sinergia grupal como está ocurriendo hasta el momento.

Algunas conclusiones y gráficas ilustrativas del estudio realizado por el informe del IMSERSO (*Red de Situación de la Integración Social de los Inmigrantes durante el año 2001*) en base a encuestas planteadas, proporcionan la siguiente información de interés que se comenta en el presente apartado:

- Demográficamente, los hombres superan a las mujeres en número pero con una diferencia pequeña significativa frente a años anteriores.
- Son mayoría la población joven, cuyas edades están comprendidas entre los 16 y 34 años.
- Mayoritariamente, proceden del continente latinoamericano y la nacionalidad predominante es la ecuatoriana.
- El nivel de estudios predominante es el secundario.
- La mitad tiene cónyuge o pareja estable pese a su juventud y de éstos son mayoría los que lo tienen en España.
- La mayoría han llegado a España en fechas recientes, hace menos de tres años. Dicen convivir en un piso de alquiler con familiares y otras personas.
- La mayoría desea traer a algún familiar desde su país de origen.
- Los que no son hispanohablantes tienen dificultades de conocimiento del idioma, aunque son mayoría los que han recibido algún curso.
- Un porcentaje elevado ha cambiado de vivienda en el último año, concretamente el 43%.
- Están empadronados mayoritariamente, sobre todo los iberoamericanos y los europeos, pero no los asiáticos.
- Más de la mitad tienen tarjeta sanitaria y en caso de enfermedad acuden al sistema público.
- Dicen no sentirse discriminados como extranjeros.
- La mayoría no ha experimentado incidentes de tipo racista y los que dicen haberlos sufrido indican que éstos han consistido en insultos.
- La mitad indican que desean quedarse en España para siempre.
- Casi la mitad están parados, el porcentaje es algo mayor al de los que indican que trabajan y, por colectivos, el porcentaje de los asiáticos parados es muy elevado, de cuatro asiáticos tres dicen estar parados.

- No obstante, la mayoría de los encuestados indican que han mejorado económicamente respecto a sus países de origen.
- Los sectores de actividad donde trabajan son agricultura, servicio doméstico y construcción.
- Las mujeres trabajan sobre todo en el servicio doméstico y en el cuidado a personas mayores, concretamente en los sectores donde se dan más los indocumentados laborales.
- Algo más de la mitad de los que trabajan poseen el permiso de trabajo pertinente.
- Por último, respecto a su situación documental, el colectivo se reparte casi por igual entre los que tienen documentación de residencia, los que no la tienen y los que están tramitando su obtención.

El colectivo de inmigrantes que han contestado el cuestionario proceden:

- la mayoría de la zona latinoamericana (46,73%),
- seguidos de los provenientes de África (32,48 %),
- los procedentes de Europa y Asia se presentan en una proporción mucho menor: 15,23% y 5,55%, respectivamente.

Si se comparan estos datos con los presentados en el informe correspondiente al año 1999 se observa que ha aumentado la población inmigrante latinoamericana y la europea (antes representaban el 27,76% y el 6,11%, respectivamente) y ha disminuido la población africana significativamente ya que en 1999 representaban el 63,48% del total.

Los países con mayor número de personas son:

- Ecuador con 1.110,
- Colombia con 783,
- Marruecos con 752,
- Argelia con 496 y
- Rumania con 257.

Se produce una variación considerable respecto a lo que indicaban los datos de 1999. Ecuador, por ejemplo, en ese año representaba el 4,20% de los efectivos y ahora se alza con el 22,82%. Marruecos era en 1999 el país más representado y ahora está en tercer lugar.

En el Anuario Estadístico de Extranjería 2001 se encuentra que del total de 1.109.060 residentes extranjeros, los marroquíes suponen el 21,18% con 234.937 personas y los ecuatorianos el 7,63%.

Si se observan los mismos datos referidos al año 1999 la población marroquí suponía el 20,20% y la ecuatoriana tan sólo el 1,61%.



Actualmente, en el Anuario Estadístico de Extranjería 2002 expone que del total de 1.324.001 residentes extranjeros, los marroquíes suponen el 21,35% y los ecuatorianos el 8,72%.

La tendencia reflejada tanto en los presentes registros como en los de la Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración, señalan un importante aumento de la presencia de población latinoamericana, sobre todo ecuatorianos y colombianos, y una disminución en la proporción de ciudadanos magrebíes. También es de considerar el importante incremento de personas rumanas que en dos años han multiplicado por cinco su número de efectivos.

- **Por sector de actividad en España** de las 4.864 personas que contestan el 19,24% han trabajado en agricultura, ganadería y pesca (46,41% en 1999), siendo el 30,34% mujeres (en 1999 las mujeres suponían el 7,24%). En servicio doméstico indican haber trabajado el 14,97% (14,80% en 1999), siendo mayor el porcentaje de mujeres, que suponen el 95,33% del total. El tercer sector con mayor número de efectivos es construcción, donde dicen haber trabajado el 12,42% en el último año. En hostelería trabajaba el 7,71%. (45,60% de hombres y 54,40% de mujeres).
- **El sector de actividad que tenían en su país de origen** se relaciona con el que tienen en España y esto nos permite analizar hasta qué punto el cambio de un país a otro ha supuesto también un cambio de sector y

presumiblemente de ocupación. Si analizamos el sector de agricultura, ganadería y pesca vemos que en España trabajan 927 personas (19,26%) y en su país de origen lo hacían 784 personas (16,29%), es decir, éste sector ha ganado en incidencia, hay ahora más trabajadores en él. En comercio, ocurre lo contrario, en sus países de origen acogía al 12,36% de los encuestados y ahora en España al 3,01%. Resumiendo, podemos decir que en sus países de origen, había más efectivos en trabajos de carácter administrativo, comercio e industria que se han tenido que redistribuir en otros sectores al llegar a España como agricultura, ganadería y pesca, servicio doméstico y construcción.

- **Al analizar los sectores de actividad en España y la documentación laboral** de estas personas. El estudio indica que el sector donde más irregularidad encontramos además del cajón de sastre que aquí señalamos por "Otros" es el del "Servicio doméstico" (62,91%). Los sectores de actividad con menos indocumentados son los de "Comercio", con el 37,42% que señalan no tener permiso de trabajo, y hostelería (42,13%).

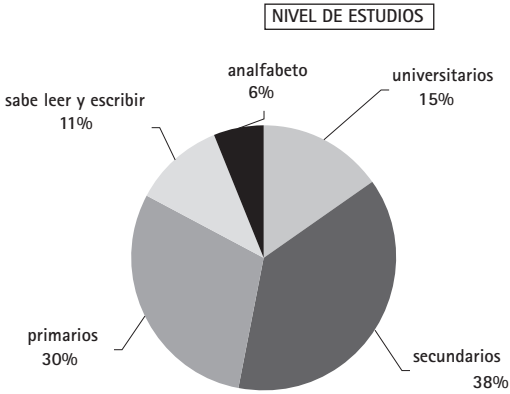
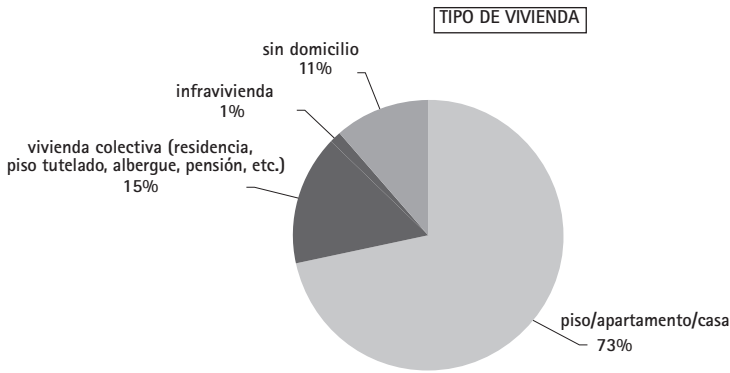
Se muestra, a continuación, una relación de tablas y gráficas que ilustran gráficamente algunas de las características de la situación del colectivo tratado a partir del trabajo elaborado y volcado a su vez en la Red y al que todas las personas interesadas pueden acudir y ver con perspectiva la realidad del colectivo tratado.

CONTINENTE	TRABAJA	PARADO	TRABAJA	TOTAL
AFRICA	30,38	61,20	8,42	100
ASIA	19,55	78,67	1,78	100
EUROPA	47,33	37,66	15,01	100
IBEROAMÉRICA	50,68	40,83	8,49	100

SECTOR DE ACTIVIDAD	SIN PERMISO	%	CON PERMISO O NO LO NECESITA	TOTAL
NO HA TRABAJADO	57	91,94	5	62
OTROS	1289	85,93	211	1500
DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO	38	55,07	31	69
AGRICULTURA\PESCA	428	45,73	508	936
INDUSTRIA	103	50,49	101	204
CONSTRUCCIÓN	330	54,64	274	604
HOSTELERÍA	158	42,13	217	375
SERVICIO DOMÉSTICO	458	62,91	270	728
COMERCIO	58	37,42	97	155
CUIDADOS A PERSONAS	124	53,68	107	231
TOTAL	3043	62,56	1821	4864
%	62,56		37,44	100,00

AÑOS EN ESPAÑA	Ha mejorado económica y profesionalmente	Ha mejorado económicamente pero no profesionalmente	Considera que su situación profesional es similar a la que tenían	Ha empeorado su situación
<=2	778	1.583	1.142	458
%	19,64	39,96	28,83	11,56
>2 y <=6	201	266	137	36
%	31,41	41,56	21,41	5,63
>6	87	96	68	12
%	33,08	36,50	25,86	4,56
TOTAL	1.066	1.945	1.347	506
%	21,92	39,99	27,69	10,40

DOCUMENTACIÓN LABORAL	HOMBRE	%	MUJER	%
SIN PERMISO	1798	57,98	1245	40,15
RÉGIMEN COMUNITARIO	30	49,18	31	50,82
PERMISO PERMANENTE	118	54,13	100	45,87
TIPO E (CUENTA PROPIA)	24	61,54	15	38,46
TIPO C (CUENTA AJENA)	104	60,82	67	39,18
TIPO D RENOVADO (CUENTA PROPIA)	16	51,61	15	48,39
TIPO B RENOVADO (CUENTA AJENA)	120	65,22	64	34,78
TIPO d INICIAL (CUENTA PROPIA)	19	48,72	20	51,28
TIPO b INICIAL (CUENTA AJENA)	519	51,13	496	48,87
TIPO A (ACTIVIDADES DE TEMPORADA)	34	53,97	29	46,03
TOTAL	2782	57,20	2082	42,80





## OTRAS EXPERIENCIAS EN RED

Por lo tanto, el informe del IMSERSO anteriormente comentado trata sobre uno de los colectivos destinatarios con lo que se va a trabajar en el Proyecto Equal Medea y sirve de ejemplo, al igual que otros proyectos de trabajo en Red como <http://www.mtas.es/mujer/default.htm> los desarrollados por el "Instituto de la Mujer" que también son muy significativos a la hora de incorporar la **perspectiva de género** en todas las actuaciones que se deseen iniciar y desarrollar.

A continuación, se presenta una serie de direcciones de Internet, donde se pueden consultar otras experiencias similares en Red de proyectos en la línea de Equal Medea, cuya finalidad es promocionar nuevos métodos de trabajo contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado laboral y basando su metodología de trabajo e intercambio de experiencias en la Red.

**Federación Española de Empresas de Entidades de Inserción (FEDEEI).** [www.feedei.org](http://www.feedei.org), organización sin ánimo de lucro que nace y se crea con el objetivo de representar y defender en el ámbito nacional e internacional los intereses de personas y colectivos que se encuentran en riesgo o situación de exclusión social, en los ámbitos político, social y económico.

**Red Asociativa.** [www.redasociativa.org](http://www.redasociativa.org), proyecto colectivo de las asociaciones de la Bahía de Cádiz para incorporar las nuevas tecnologías a su trabajo asociativo y como herramienta participativa para la construcción de redes ciudadanas.

**Institut Internacional de Governabilitat de Catalunya.** [www.iigov.org](http://www.iigov.org), centro público de investigación y formación, que basa su labor en la utilización intensiva de las tecnologías de la información y la comunicación para la generación y gestión de redes y comunidades virtuales.

**El Movimiento de los pueblos para la educación en derechos humanos (PDHRE).** [www.pdhre.org](http://www.pdhre.org), organización

de servicio internacional sin fines de lucro que trabaja directa e indirectamente con sus red-afiliados básicamente con organizaciones relacionadas con mujeres y justicia social, para desarrollar y pedagogías avanzadas para la educación en derechos humanos.

**Red Española de Desarrollo Rural – EQUAL.** [www.red.es](http://www.red.es), la Red EQUAL DOCE dentro de la REDR, la cual está integrada por Redes Regionales que engloban a más de 200 Grupos de Desarrollo Rural de todo el territorio español y además La REDR es miembro de la Red Europea de Desarrollo Rural (ELARD), integrada por las Redes de Italia, Francia, Irlanda, Grecia y Portugal, a la que pertenecen unos 500 Grupos de Desarrollo europeos.

**Proyecto Parcas.** [www.parcas.org](http://www.parcas.org), proyecto cuyo objetivo prioritario es contribuir a la creación de empleo de calidad, establecer relaciones de colaboración entre las empresas y dirigido al conjunto de desemplead@s en general.

**Proyecto DIDO.** [www.didojerez.org](http://www.didojerez.org), proyecto que busca acabar con la discriminación en el mercado laboral, desarrollando la igualdad de oportunidades.

**El Proyecto EQUAL Ruralidad.** [www.equalruralidad.com](http://www.equalruralidad.com), el proyecto Equal Ruralidad fomenta la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo.

**Lider@red: Proyectos.** [www.liderared.org](http://www.liderared.org), Asociación de Emprendedoras con visión de género creando redes en la Sociedad de la Información.

**EQUAL. Pilar II: Fomentar el espíritu de empresa.** [www.redcomun.org](http://www.redcomun.org), proyecto que potencia los procesos de creación de empresas, especialmente de pequeñas y microempresas, y procura fortalecer las recién creadas mediante el apoyo a la economía social, el refuerzo de la capacidad emprendedora y el fomento de iniciativas locales generadoras de empleo. etc.



## 2 INTERNET COMO MULTIHERRAMIENTA EN LA BÚSQUEDA DE RECURSOS PARA EL EMPLEO

### 2.1 Información y recursos en Internet sobre formación, recursos didácticos, campañas de sensibilización contra el racismo en la Red, etc.

Desde hace apenas unos años, la palabra Internet ha entrado en nuestras vidas de una forma implacable, hasta el punto de que hay expertos que afirman que en pocos años la persona que no esté integrada de una forma u otra en Internet, estará fuera del mundo o al menos de un amplio contexto de posibilidades.

En el **mercado laboral**, que es el verdadero motor de la economía, se debe hacer especial hincapié en el mercado de trabajo en la Red, ya que si no es así, dentro de unos años estaremos fuera del mercado laboral o reduciremos la mayoría de las posibilidades para la ampliación de la red de contactos tan necesaria en la búsqueda de empleo.

Un claro reflejo está en la **selección de personal y la búsqueda de trabajo en Internet** que creció un cien por cien durante los últimos años y las previsiones siguen en aumento.

Por consiguiente, a tal vertiginosa evolución se pasa a exponer unas pautas orientativas de cómo es el mercado laboral en la red y previamente se hace una introducción sobre qué es Internet, qué servicios podemos encontrar, etc.

**Internet** es una fuente de recursos de información y conocimiento repartidos a escala mundial. Es también, la vía de comunicación que permite establecer la cooperación y colaboración entre un gran número de comunidades y grupos de interés por temas específicos, distribuidos por todo el planeta. Internet no es una única red de ordenadores sino que es un conjunto de redes interconectadas que se comunican entre ellas con un mismo protocolo o lenguaje, denominado TCP/IP. Hoy día se calcula que entre 30 y 40 millones de usuarios de todo el mundo utilizan esta red de redes para comunicarse a distancia a través del ordenador.

En Internet es posible encontrar toda clase de software para una gran variedad de ordenadores y sistemas operativos, por lo tanto, podemos copiarlos programas de uso público, shareware que son programas de prueba con licencia de uso para si posteriormente se considera el comprarlos, aplicaciones comerciales, juegos de ordenador, etc.

Internet posibilita ser utilizada como una herramienta de aprendizaje y de búsqueda de empleo.

A parte de obtener información o utilizar algún servicio, también la persona usuaria si lo desea puede ofrecerlos. Por ejemplo, la persona usuaria puede participar en un grupo de noticias o una lista de correos, los artículos que allí se envíen serán distribuidos automáticamente entre todos los miembros de la lista. En el Anexo a este módulo en la página 29 aparece más información sobre las listas de correo, grupos de noticias y otros servicios de internet .

El rendimiento que puede obtenerse respecto a conseguir y transmitir información a través de Internet sería interminable. Lo que se busque o se encuentre depende en gran medida de los intereses particulares y necesidades de cada persona, por lo cual, Internet es un medio de comunicación, no un fin.

Si se quiere saber cómo está la empleabilidad, lo más eficaz es dirigirse a las páginas web donde se informará del estado del mercado laboral, contrataciones por zonas, edad, género, ramas de actividad, etc.

La información que se encuentra en Internet referida al mercado laboral, sería entre otras:

- **www.ine.es**, página del Instituto Nacional de Estadística, donde se publica la EPA (Encuestas de Población Activa), donde se podrá analizar las distintas profesiones o sectores con más posibilidades o no de empleabilidad, información sobre ocupación por sexo, edades, perfiles profesionales, etc.
- **www.inem.es**, página web del Instituto Nacional de Empleo (INEM) donde puede encontrarse información sobre empleo, contratos, estadísticas, formación, los Servicios Públicos de Empleo (SPEs) que ofrecen a la población la posibilidad de beneficiarse de los planes sobre desarrollo y mejora del Empleo. Otros servicios que incluye esta web:
  - Hay una página destinada a dar información general de lo que es un *Contrato de Trabajo*, sobre los diferentes *Tipos de Contratos* existentes y sus modelos, que pueden ser descargados en formato pdf. También dispone de información estadística actualizada.
  - En lo referente a los *Planes Formativos*, ofrecen servicios a la población desempleada a través del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP); Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios; Centros de Iniciativa Empresarial y para los trabajadores ocupados a través del Acuerdo Nacional de Formación Continua.
  - También, se localiza información sobre *Prestaciones por Desempleo*, su tipología, procedimiento de solicitud, resoluciones y reclamaciones, etc.



- [www.mec.es](http://www.mec.es), donde se encuentra información referente a la oferta educativa y de formación laboral.
- [www.boe.es](http://www.boe.es), se pueden descargar las páginas de los Boletines oficiales del Estado y las Comunidades Autónomas que interesen.
- [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es), dirección donde se encuentra información a cerca de las cuestiones laborales y de seguridad social.
- [www.mtas.es](http://www.mtas.es), en esta dirección se podrá encontrar la *Guía Laboral* editada por este Ministerio.
- [www.map.es](http://www.map.es) en esta dirección se localiza información sobre empleo público.

Los sindicatos también cuentan con sus respectivas páginas donde se encuentra información de materia laboral, algunas direcciones son:

- [www.ccoo.es](http://www.ccoo.es), página de Comisiones Obreras.
- [www.ugt.es](http://www.ugt.es), página de la Unión General de Trabajadores.
- [www.cnt.es](http://www.cnt.es), página de la Confederación Nacional de Trabajadores.

Con respecto a las páginas referentes a las Organizaciones Patronales y de interés para las pymes encontramos:

- [www.impi.es](http://www.impi.es), se localizan recursos para la creación de empresas.
- [www.mcx.es/pyme](http://www.mcx.es/pyme), se encuentran modelos de impresos oficiales, información para la creación y gestión de empresas etc.
- [www.rrhhmagazine.com](http://www.rrhhmagazine.com), se encuentran enlaces con todas las Organizaciones Empresariales y profesionales de interés. Esta información también se localiza en [www.recol.es](http://www.recol.es) que, a su vez, cuenta con multitud de servicios para profesionales.
- [www.feedei.org](http://www.feedei.org), de la federación española de empresas de inserción que facilita información sobre cómo trabajan las empresas de inserción. Contiene un apartado sobre legislación y microcréditos muy interesante para el empleo con colectivos vulnerables."

Las Comunidades Autónomas poseen distintas direcciones web de los Organismos que tienen competencias en materia de formación y empleo, o bien, las webs de los Organismos de Gobierno de las distintas Comunidades donde se puede encontrar o pedir la información en materia de empleo, por mencionar alguna de ellas, como: [www.juntaandalucia.es](http://www.juntaandalucia.es), [www.gencat.es](http://www.gencat.es), [www.caib.es](http://www.caib.es), [www.cesmurcia.es](http://www.cesmurcia.es), [www.comadrid.es](http://www.comadrid.es), etc.

Otra de las grandes ventajas que oferta Internet es la de **búsqueda de empleo**, siendo posible contactar en tiempo real con diferentes entidades a las que se puede presentar el currículum vitae, pues no existen barreras geográficas.

Hay algunas direcciones que dan información de técnicas de búsqueda de empleo, cómo redactar un Currículum Vitae, tipos

de test psicotécnicos, dinámicas de grupo, entrevistas, etc. También, presentan información sobre *Autoempleo* con planes de trabajo, franquicias y teletrabajo.

Respecto al teletrabajo, es interesante al ser una vía que ofrece Internet para el desarrollo profesional, que se caracteriza por ser un trabajo que no requiere la presencia física de la persona trabajadora en la propia empresa. Para ello, es fundamental que se disponga de los sistemas informáticos y tecnológicos para que la persona trabajadora esté en permanente conocimiento de lo que ocurre en su empresa y pueda a su vez, comunicarse con ella, aunque previamente es necesario haber tenido experiencia presencial del puesto en cuestión.

Algunas direcciones para la búsqueda de empleo:

- Una de estas páginas que ofrece estos servicios es Hispavista que es una web española, cuya dirección es [www.trabajos.com](http://www.trabajos.com), en donde se obtiene toda la información anterior actuando simultáneamente como una bolsa de empleo.
- En cuanto a la oferta pública de empleo se puede consultar en el Centro de Administraciones Públicas en la dirección que tiene el Ministerio de Administraciones Públicas [www.map.es](http://www.map.es), una vez aquí se entra a través del link de Empleo Público. El Centro de Administración Pública informa de todas las convocatorias de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de la Administración Local (ayuntamientos más importantes y de cualquier entidad local siempre que convoque más de tres). También, recoge plazas convocadas por Organismos Internacionales.

A escala nacional e internacional, pueden ser consultadas las direcciones que se presentan en el apartado siguiente y que se caracterizan por su variedad de recursos y con las que se puede abrir fronteras en el campo profesional:

- [www.infojobs.net](http://www.infojobs.net). Es la página líder en España, tiene más de 100.000 currículums en su base de datos, allí puedes ofrecerte, dejar tu Currículum y recibir vía e-mail ofertas personalizadas según el perfil seleccionado.
- [www.monster.es](http://www.monster.es). Esta página web es una de las más reconocidas internacionalmente, también a nivel nacional en materia de empleo.
- [www.bolsatrabajo.com](http://www.bolsatrabajo.com). Página web del Centro de Empleo On-line de España, es una bolsa de trabajo interactiva para acceder a Ofertas de Empleo en nuestro país, así como un punto de encuentro y comentario de inquietudes de todos los que buscan trabajo o lo ofrecen. Para poder ser usuario o miembro es necesario registrarse con un nombre de usuario y una clave de acceso personal que será indispensable para acceder a los diferentes servicios.



- **www.avancepro.com.** En esta web te ofrecen diferentes oportunidades de empleo que puedes encontrar realizando un filtrado previo por categorías profesionales.
- **www.jobpilot.es.** Esta página web, mediante un registro de datos personales básicos, podrás tener información sobre las ofertas de empleo y también las puedes recibir vía e-mail si autorizas esta correspondencia.
- **www.mercadis.com.** Donde se agrupan multitud de entidades que ofrecen trabajo para personas con discapacidad.
- **www.laboris.net.** En esta dirección se encuentra información tanto para aquellos que buscan empleo, como para las empresas que buscan trabajadores de un determinado perfil. En los servicios que ofrecen a los candidatos está el poder introducir, modificar y eliminar el currículum vitae. En cuanto a las empresas, éstas pueden introducir las ofertas al igual que modificarlas o borrarlas. Además, hay un link donde se recoge información general para los que están buscando empleo, tales como aspectos clave, sectores con salidas laborales, franquicias etc. <sup>1</sup>
- **www.metaseleccion.com.** en esta página podrás incluir el currículum vitae mediante registro previo. Asimismo, se podrán realizar las modificaciones oportunas y solicitar los puestos que se ofertan. Para las empresas, se realiza una selección de candidatos en tiempo real. También hay un link, denominado «foro virtual de consultoras», que recoge aquellas ofertas de empleos en este sector específico de la consultoría.
- **www.boletinempleo.com.** Te informa de ofertas de empleo de forma directa con las propias empresas que demandan empleo. Principalmente en el área de la informática y de las telecomunicaciones. No gestionan ofertas o demandas directamente solamente hacen de puente o contacto entre los interesados.
- **www.mundodeltrabajo.net.** La primera mayorista de bolsas de empleo en Internet, se caracteriza por la posibilidad de publicar las ofertas de empleo en los diversos portales existentes en el mercado gracias a acuerdos alcanzados con las distintas plataformas. Asimismo, el sistema permite a las empresas administrar ofertas, realizar búsquedas en la base de datos de los currículums registrados, almacenar currículos, ponerse en contacto con los candidatos que les interese vía e-mail y hacerles llegar una oferta.
- **www.canaltrabajo.com:** Acceso a un amplio abanico de posibilidades en la búsqueda de empleo, soporte y orientación legal e informativa; con secciones especiales para autónomos, convenios colectivos y sindicatos, teletrabajo, trabajo en Europa, etc
- **www.cat365.net:** Reúne 15 prestigiosos portales de empleo. Información sobre diferentes áreas: empleo, etc., realización de trámites, suscripciones.

### "RED ARAÑA" COMO EJEMPLO EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Tras haberse visitado distintas webs de empleo y que traten en profundidad temáticas de orientación sociolaboral, una de las páginas más visitadas y con información actualizada y muy completa tanto para profesionales del sector como para las personas destinatarias que a nivel particular precisen de información y orientación sobre empleo y la situación del mercado laboral en general, es la "Red Araña", pionera en este ámbito.

A continuación y a modo de ejemplo, se trasladan una serie de consejos que se pueden localizar en la Red Araña, [www.webempleo.org](http://www.webempleo.org), y que resultan muy útiles para el diseño del propio itinerario profesional, basándose en la búsqueda de información y orientación laboral en Internet, objetivo que se persigue en el presente módulo formativo.

#### CONSEJOS BÁSICOS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO<sup>1</sup>:

En primer lugar, en el proceso de búsqueda de empleo se pretende proporcionar unos elementos básicos interesantes e incluso imprescindibles para el comienzo del "trabajo" que supone "buscar trabajo".

##### Conocerse.

Antes de ponerse a buscar un empleo, cada uno debe pararse y pensar **quién es**, tanto como persona, como futuro trabajador/profesional.

- qué conocimientos se tiene (en todas las esferas),
- qué se sabe hacer (en todos los ámbitos),
- que se quiere ser,
- qué expectativas se alberga sobre el trabajo actual...etc.

Debe tenerse en cuenta que en virtud de los propios intereses, expectativas y conocimientos (además de la realidad del mercado de trabajo local), se podrá buscar un trabajo por cuenta ajena, o bien un trabajo por cuenta propia (montar tu propio negocio).

##### Conocer el Mercado de Trabajo.

A cerca de los conocimientos, habilidades, destrezas, etc...que se encuentren demandados en el mercado de trabajo (los distintos perfiles profesionales y las actividades de las empresas).

<sup>1</sup> Fuente: [www.webempleo.org](http://www.webempleo.org), y de reelaboración propia.

Especialmente se ha de prestar atención a las oportunidades que ofrecen en el sector profesional en el que uno se desenvuelve o quiere desenvolverse. Tener presente que el mercado de trabajo está muy compartimentado y sectorializado en virtud de la realidad local.

En definitiva, identificar un objetivo de búsqueda de empleo, es lo que se denomina **Objetivo Profesional**.

*Acudir y Solicitar los Servicios de Profesionales del Empleo.*

La complejidad que supone el Mercado de Trabajo en la actualidad, así como el acceso y mantenimiento del mismo, implica la necesidad de contar con el asesoramiento y apoyo de personal cualificado para ayudar y proporcionar herramientas y respuestas ante las demandas que poseen los usuarios.

- Servicios diseñados para tal fin:
- Cómo empezar la Búsqueda Activa de Empleo
- Cómo hacer la Carta de Presentación
- Cómo presentar el Curriculum Vitae
- Cómo preparar la Entrevista de Selección
- Comprobar la formación necesaria para el perfil profesional.

Todos los puntos mencionados son tratados ampliamente en el presente manual, por lo cual y en base a un uso en detalle de la búsqueda en Internet, del presente ejemplo, sólo se toca el último punto: "Comprueba la formación necesaria para el perfil profesional", del cual se sacan las siguientes conclusiones. Se utiliza el link y se pasa al área del perfil profesional.

**Revisar el Perfil Profesional.** Perfiles profesionales que demanda el mercado de trabajo, clasificados por áreas específicas y en orden alfabético:

- Área Administrativa
- Agraria, Forestal y Ambiental
- Alimentación
- Artes Aplicadas y Artesanía
- Ciencias Experimentales y Tecnología
- Ciencias Sociales y Humanidades
- Confección y Moda
- Construcción y Madera
- Deporte
- Educación
- Electricidad, Electrónica y Comunicaciones
- Fuerzas Armadas, Cuerpos de Seguridad y Protección
- Hostelería, Turismo y Relaciones Públicas
- Informática
- Jurídica
- Marítimo Pesquera

A partir de aquí, se selecciona el perfil que se desee, por ejemplo "Educación".

### Educación

- Adiestrador/a Canino
- Educador/a Infantil
- Educador/a Social
- Formación en Drogodependencias
- Formación en Sexualidad
- Licenciado/a en Psicopedagogía
- Logopeda
- Maestro/a de Educación Especial
- Maestro/a de Educación Física
- Maestro/a de Educación Infantil
- Maestro/a de Educación Primaria
- Maestro/a: Especialidad de Audición y Lenguaje
- Maestro/a: especialidad de Educación Musical
- Monitor/a de Equitación
- Pedagogo/a
- Profesor/a de Autoescuela
- Profesor/a de Español para Extranjeros
- Psicólogo/a
- Técnico/a Superior en Integración Social
- Técnico/a Superior en Interpretación de Lenguaje de Signos

Se elige una categoría profesional, por ejemplo Técnico/a Superior en Integración Social, y el resultado obtenido es:

### *Técnico Superior en Integración Social*

**Descripción:** Capacita para programar, organizar, desarrollar y evaluar las actividades de integración social, valorar la información obtenida en cada caso y determinar y aplicar las estrategias y las técnicas más adecuadas para el desarrollo de su autonomía personal e inserción ocupacional.

**Capacidades:** Se requieren capacidades de organización, de implicación y compromiso, de iniciativa y trabajo en equipo. Espíritu colaborador y flexibilidad ante diferentes criterios y propuestas. Estabilidad y control emocional, realista y responsable.

**Intereses:** Vocación por el trabajo con personas que por diferentes causas: sociales, personales, físicas, etc. tienen dificultades para llevar a cabo su integración social satisfactoriamente. Interés por los ámbitos sociales.

**Aspectos de personalidad recomendables:** Sociabilidad, empatía, responsabilidad, afectividad y extroversión.

**Salidas profesionales:** Administraciones públicas o autonómicas. Entidades privadas, con o sin ánimo de lucro. Centros de servicios sociales. Residencias dirigidas a la

atención de diferentes colectivos. Centros de acogida en centros residenciales. Centros de enseñanza reglada. Centros de inserción ocupacional y profesional. Servicios de ayuda a domicilio que incluyan programas de prevención o inserción social.

**Funciones y actividades:** Programación, organización y evaluación de las intervenciones de integración social. Organización y supervisión de las actividades de atención a unidades de convivencia. Entrenamiento de la persona asistida en la adquisición de habilidades de autonomía personal y social. Supervisión de las actividades de inserción ocupacional.

**Perspectivas laborales:** La integración social es un objetivo de atención prioritaria en nuestro contexto social. Actualmente no existe un gran número de profesionales que se dediquen a este ámbito social, razón por la cual existen unas buenas perspectivas laborales.

Finalmente, con el ejemplo expuesto, lo que se trata en un itinerario profesional ante el colectivo objeto del presente proyecto, en el caso de que se cuente con una formación laboral o prelaboral sobre "introducción a la búsqueda de recursos en Internet y utilización de nuevas tecnologías" o similar, este ejemplo sería una de las búsquedas avanzadas que se propone trasladar al colectivo destinatario o una herramienta en la que el profesional se puede apoyar a la hora de orientar profesionalmente.

Hasta aquí, las direcciones y ejemplos tanto de organismos públicos como privados, asociaciones, etc... para la búsqueda de empleo; a continuación, se muestra información y recursos sobre campañas de sensibilización contra el racismo en la Red, entre otras.

### INFORMACIÓN Y RECURSOS SOBRE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN CONTRA EL RACISMO EN LA RED

En relación más estrecha con el tercer sector, se presenta una serie de direcciones de Internet<sup>2</sup> (sin ánimo de incluir la totalidad) que muestran tanto a Asociaciones, como ONGs y diferentes Organismos Internacionales que proporcionan información y contactos de gran ayuda sobre: racismo, interculturalidad, inmigración, educación para el desarrollo, sensibilización, explotación laboral, excluidos, etc...

**Centro de Inf. y Documentación Africanas (CIDAF)**  
[www3.planalfa.es/cidaf](http://www3.planalfa.es/cidaf). Ofrece noticias muy completas sobre África, actividades programadas, publicaciones, tienda, contactos y una sección para efectuar donaciones denominada "Sos África".

**Centro de Investigación para la Paz (CIP).**  
[www.cip.fuhem.es/](http://www.cip.fuhem.es/). Este instituto no gubernamental de investigación proporciona información en profundidad sobre cuestiones de paz y conflictos, seguridad, medio ambiente, economía global y educación para el desarrollo.

**Laboratorio de Estudios Interculturales de la Universidad de Granada**  
[www.ugr.es/](http://www.ugr.es/). Se dedica al estudio, la investigación y la docencia sobre diversos temas relacionados con la interculturalidad: migraciones, racismo, xenofobia, conflictos étnicos y nacionalismos. Cuentan con uno de los fondos documentales más importantes de España sobre estos temas.

**Mapahumano de pueblos, etnias y culturas**  
[www.mapahumano.com/](http://www.mapahumano.com/). Un nuevo proyecto divulgativo para comprender la forma de vida de las más diversas culturas del mundo y educar en la interculturalidad.

**La Alternativa.**  
[alternativa.webcindario.com/home.html](http://alternativa.webcindario.com/home.html). Portal que intenta ofrecer una versión de la realidad paralela a la que aportan los medios de comunicación convencionales y, a la vez, ofrecer un punto de entretenimiento y cultura distintos.

**Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)**  
[www.unhcr.ch/](http://www.unhcr.ch/) Agencia cuya labor está centrada en los refugiados de todo el mundo. Su Web explica su actividad y ofrece buena y completa información sobre los refugiados.

**Asesoramiento legal para ir a vivir a España: Conpapeles.com**  
[www.conpapeles.com/](http://www.conpapeles.com/). Página bastante útil para los extranjeros que por motivos de trabajo o de estudios desean venir a España. La web permite consultar los trámites legales necesarios para viajar a nuestro país, informa de los requisitos nece-

<sup>2</sup> Fuente: web [www.canalsolidario.org](http://www.canalsolidario.org) y de elaboración propia.



sarios para regularizarse e incluso permite la apertura de cuentas bancarias en España o la búsqueda de alojamiento.

#### **ACCEM**

[www.accem.es](http://www.accem.es). Presta servicio a los Refugiados e Inmigrantes que se encuentran en España promoviendo su inserción en nuestra sociedad a todos los niveles.

#### **CRUZ ROJA**

[www.cruzroja.es](http://www.cruzroja.es). Organización de carácter humanitario, cuyo propósito fundamental es contribuir de manera auxiliar con los poderes públicos, a mejorar las condiciones de vida de la población de una forma duradera. Estos servicios son dirigidos con un especial énfasis a las personas más vulnerables.

#### **Galandriel**

[www.galandriel.8m.com](http://www.galandriel.8m.com). Página web alternativa que desde otra perspectiva trata temas tan actuales como la posible guerra en Irak, la situación en Argentina y las condiciones de los inmigrantes en España.

#### **Instituto de Estudios Políticos para América Latina y África (IEPALA)**

[www.iepala.es](http://www.iepala.es). Este espacio de Internet proporciona información de sumo interés y profundidad sobre la cooperación para el desarrollo en América Latina y África.

#### **Red Eurosur**

[www.eurosur.org](http://www.eurosur.org). Sistema integrado de información y comunicación al servicio del Tercer mundo. Su espacio web ofrece guías muy completas de información internacional de temática solidaria (directorío de entidades y redes, productos documentales y un observatorio temático y geopolítico), alertas informativas, agenda de actividades y enlaces de interés.

#### **Nodo 50**

[www.nodo50.org](http://www.nodo50.org). Red de páginas web cuyo denominador común es la solidaridad. Se trata de dar cabida a ONG, organismos solidarios y, a la vez, difundir convocatorias, novedades y noticias relacionadas con la "contrainformación".

#### **Alertnet**

[www.alertnet.org](http://www.alertnet.org). Servicio gratuito de información y noticias a través de Internet, dirigido a las ONG de ayuda humanitaria, financiado por la Fundación Reuters.

#### **Pangea**

[www.pangea.org](http://www.pangea.org). "Comunicación para la cooperación" es una red cuyo objetivo es favorecer la comunicación a través de Internet de ONG, colectivos, sector educativo o personas que trabajan por la solidaridad y la igualdad.

#### **Discapnet**

[www.discapnet.es](http://www.discapnet.es). Página promovida por la fundación ONCE, que se centra principalmente en asociaciones y centros de atención y servicio a personas discapacitadas.

#### **Unicef Comité Español**

[www.unicef.es](http://www.unicef.es). Organismo de Naciones Unidas dedicado exclusivamente a la infancia. Fue creado en 1946 por la Asamblea General de las Naciones Unidas para responder a las necesidades más urgentes de la infancia en Europa.

#### **Enrédate**

[www.enredate.org](http://www.enredate.org). Portal del Comité Español de UNICEF para promover la cultura de Derechos Humanos, defensa de la infancia y la Educación para el Desarrollo.

#### **Intervención Social**

[www.intervencionsocial.org](http://www.intervencionsocial.org). Este gabinete de trabajo social colabora para mejorar la calidad de vida de las personas, ofreciendo unos servicios profesionales de trabajo social tratando de acercar a las personas unos servicios sociales personalizados, eficaces y de calidad.

#### **Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación de la UCM**

[www.ucm.es](http://www.ucm.es). Tiene un portal en Internet desde el que se ofrece información sobre instituciones, políticas, programas, instrumentos y metodologías de cooperación internacional al desarrollo.

#### **Centros de Información Juvenil Tomillo**

[www.tomillo.org](http://www.tomillo.org). Desde sus Centros de Información Juvenil acerca al mundo laboral y orienta sobre dónde buscar trabajo, cursos de formación y becas. En la actualidad, estos centros de información dirigidos a jóvenes ofrecen cursos especializados en las áreas administrativa, informática y comercial, así como acceso gratuito a Internet desde sus propios locales.

#### **Womenet**

[www.igc.org](http://www.igc.org). Web de noticias sobre la mujer y sus derechos.

#### **Oficina Humanitaria de la Unión Europea (ECHO)**

[www.europa.eu.int/comm/echo/es/index/html](http://www.europa.eu.int/comm/echo/es/index/html). Tiene la misión de asistir y buscar salidas urgentes a las víctimas de catástrofes naturales o conflictos armados fuera de los Estados de la Unión Europea.

## 2.2 Búsqueda de información en la Red por parte del colectivo de personas en riesgo de exclusión social

Aproximándose, hoy en día herramienta esencial, al conocimiento de la Nuevas Tecnologías (NNTT) de la Información y de la Comunicación (y ya "no tan nuevas") para la búsqueda y acceso a diferentes recursos para el empleo, se diferencian dos apartados básicos para la toma de contacto con la Red:

- la búsqueda de Información y Recursos en la Red, y
- la creación de correo electrónico.

Ambas acciones, son las principales que se deben acercar al colectivo en riesgo de exclusión social y conocer bien todas las posibilidades que puede manejar la figura del orientador o mediador sociolaboral.

Tanto la búsqueda de información y la creación de correo electrónico en la Red, es importante que las dominen o al menos se familiaricen con ellas en la medida de lo posible, ya que se recomienda que posean inicialmente unos conocimientos básicos sobre ofimática (principalmente del procesador de textos) y ser usuarios habituales de este recurso para ampliar el abanico de posibilidades a nivel sociolaboral.

A parte de los conocimientos técnicos, hay una serie de componentes materiales que se deben disponer y también familiarizarse con el vocabulario técnico.

### Elementos imprescindibles.

**El ordenador:** cualquier ordenador, independientemente de su sistema operativo, puede acceder a Internet siempre que tenga salida por módem y se conecte a un proveedor.

**Protocolo de comunicaciones TCP/IP:** es la llave de entrada al sistema. Este protocolo, lo tendrá que tener instalado el ordenador, es el estándar de comunicaciones en Internet.

**El módem:** comunica, a través de la línea telefónica, el ordenador con el del proveedor, que también tiene otro módem para recibir la señal.

**El proveedor / host:** la empresa proveedora da acceso a los diferentes servicios que puede encontrar en Internet a través de un host (el ordenador madre que ejecuta la conexión). Además de dar el acceso a la red, el proveedor puede ofertar diferentes servicios propios que residen en su host, como por ejemplo E-mail, noticiarios, forums de debate, etc.

**El router:** los routers (direccionadores), que poseen los proveedores, encuentran dentro de la red el mejor camino

para hacer llegar más rápidamente nuestra conexión al host o servidor que buscamos.

Ya conociendo los elementos con los que se debe contar se propone, a continuación, los objetivos a conseguir en LA BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN EN LA RED y cómo se desarrollará el proceso de aprendizaje con el colectivo destinatario. Los objetivos principales a trasladar en este apartado son:

- Conocer los procedimientos para buscar en Internet la información que necesitan.
- Navegar con soltura y conocer los recursos o servicios gratuitos que ofrece varios portales de Internet.

Explicar que hay dos formas de realizar la búsqueda y son las siguientes:

- Utilizando una palabra clave o principal: cuando se tiene una idea clara de lo que se va a buscar, se busca un máximo de 2 ó 3 palabras claves que resuma el contenido de lo que se necesita.
- Áreas o canales temáticos: se trata de pulsar sobre la categoría o tema sobre el cual se quiere ampliar información, por ejemplo: educación, viajes o turismo, servicios sociales, etc.

A partir de aquí, explicar y utilizar estas formas de búsqueda, se plantea que localicen y amplíen información sobre temas que les interesen, y como se comentó en el apartado anterior, si se está en una fase de diseño del itinerario sociolaboral avanzado con formación en la presente materia, una alternativa es que busquen una página web de orientación laboral e información sobre su perfil profesional.

Una vez que aprenden a realizar búsquedas en Internet, se pasa a conocer y profundizar en:

- los recursos y servicios que ofrecen los diferentes portales,
- visitas a los más conocidos y comentar en grupo los recursos que ofrecen,
- destacar los de mayor utilidad para la búsqueda de empleo,
- explicar cómo es el correo gratuito,
- insertar un currículum,
- consultar centros y cursos formativos,
- acceso a recursos didácticos y documentales,
- foros y campañas de sensibilización contra el racismo en la red, etc.

Finalmente, para la búsqueda de información en la Red se presenta una lista de buscadores y directorios y metabuscadores para llevarlo a la práctica.



### Buscadores y directorios:

Alltheweb	iWon Search
Altavista	Jumpy
AOL Search	Look Smart
Ask Jeeves	Lycos
DMOZ	MSN
Elcano	Northern Light
Eresmás	Overture
Yahoo	Ozú
Excite	Telépolis
Fast Search	Temáticos
Google	Teoma Search
Hot bot	Terra
Infoseek	Voila
Internetinvisible	Wise Nut

### Metabuscadores:

Compendio	Nodos
Metor	Todalanet

## 2.3 La creación de un correo electrónico. Importancia de su uso.

En segundo lugar, se propone conseguir el objetivo con el grupo en **LA CREACIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO** y cómo se desarrollará su proceso de aprendizaje, habiendo logrado el aprendizaje anteriormente expuesto sobre la búsqueda de información en la Red por parte del colectivo de personas en riesgo de exclusión social.

Los objetivos principales a trasladar en este apartado son:

- Asimilar nuevos conceptos y el significado de las palabras como *e-mail*, *cuenta de correo electrónico*, *dirección electrónica*, *identificador*, *contraseña*, etc.
- Conocer las utilidades y servicios que ofrece el correo electrónico.

Explicar qué es y qué utilidades ofrece el correo electrónico o e-mail, destacando en comparación con el correo postal la capacidad y rapidez de envío-llegada del correo electrónico.

El correo electrónico (e-mail) es la aplicación más utilizada de Internet. Cada usuario tiene una dirección electrónica, que le permite comunicarse por escrito de manera casi instantánea con otros usuarios de la red situados en cualquier punto del planeta. Si el ordenador no está en marcha, el mensaje queda almacenado.

El correo electrónico, más conocido como e-mail, es la aplicación más clásica de Internet. El e-mail permite la toma de decisiones y el desarrollo de proyectos comunes aunque las personas estén alejadas físicamente.

Para enviar un mensaje electrónico sólo basta estar conectado a Internet y tener un programa de correo electrónico, que se puede conseguir gratuitamente en la red. Igualmente, será necesario que la persona a quien se envía, esté conectada y que conozcamos su dirección electrónica.

Como en el correo convencional, todos tenemos una dirección electrónica personal donde recibir la correspondencia y además también tienen la opción de inscribirse a periódicos y revistas electrónicas.

El correo electrónico también se utiliza para transferir todo tipo de ficheros que pueden contener bases de datos, gráficos o software comprimido que es posible enviar de forma sencilla sólo conociendo la dirección del destinatario.

Ventajas más importantes respecto al correo postal y al teléfono:



- más velocidad (un mensaje puede llegar a cualquier punto del mundo en horas, minutos o incluso segundos),
- coste más económico,
- se pueden consultar bases de datos, bibliotecas, etc.,
- se pueden transferir ficheros y programas,
- el destinatario puede responder cuando le interesa.

Cada usuario de Internet está identificado con una dirección electrónica que consta de: el nombre del usuario seguido del signo @ (denominado popularmente arroba) que sirve para especificar donde se encuentra el usuario. Después se le añade el nombre del ordenador, el lugar donde se encuentra la máquina (empresa o institución) y el país (que en el caso de España es "es").

Por lo tanto, se procede a la búsqueda de portales de Internet que ofrezcan este recurso de forma gratuita y se selecciona la página web: [www.hotmail.com](http://www.hotmail.com), por ejemplo, cada participante se de alta para crear su propio correo electrónico, por lo cual:

1. Situar en el icono "regístrate para obtener una cuenta de correo gratuita" y se pulsa.
2. Aparece una nueva ventana "información del perfil" con un formulario que es necesario rellenar.
3. Aparece una nueva ventana "información de la cuenta", donde se cumplimenta los datos referentes al propio correo:

- Nombre de Inicio de la Sesión: se escribe el nombre de la dirección de e-mail que será la nuestra en el futuro.
- Contraseña: se escribe una clave secreta que permite acceder a nuestro correo de manera individual e intransferible.

Tras finalizar el formulario y que ningún otro usuario tenga estos mismos datos, ya tendremos creado nuestro e-mail!

## Anexo módulo 1

Otros servicios de Internet.<sup>3</sup>

A parte del correo electrónico, se cuenta con otra serie de servicios:

🔊 **LISTAS Y NEWS – TABLÓN DE ANUNCIOS** . Auténticas tertulias internacionales a través de la red. En estos foros de debate se podrá charlar electrónicamente con usuarios de todo el mundo sobre cualquier tema. Existen unos 10.000 foros dedicados a los temas más variados.

Una Lista de Correo es una dirección electrónica a la que pueden subscribirse cualquiera que disponga de correo electrónico. Cualquiera de los subscriptores de la lista puede enviar mensajes a dicha dirección, y cualquiera de los mensajes que recibe la lista es automáticamente reenviado al resto de los subscriptores de la misma.

Existen diferentes tipos de listas, algunas de las cuales sólo proporcionan información y otras son de libre acceso. A las listas de información sólo envían mensajes a los suscriptores una persona o un grupo reducido. A las de libre acceso, en cambio, todos los suscriptores pueden enviar mails a los miembros de la lista.

Otros servidores mantienen direcciones de correo de listas de distribución, es decir, cuando un usuario envía un mensaje a la lista, el servidor envía una copia a cada uno de los usuarios suscritos a ella.

Para recibir información sobre los servidores de listas basta que conozcamos la dirección electrónica de uno de ellos, ya que ese nos puede facilitar información de cómo podemos utilizarlo y la dirección de otros servidores.

Los grupos de noticias o News es el sistema más sencillo para localizar colectivos y personas relacionadas con nuestros intereses. Son grupos de debate o trabajo en grupo organizados temáticamente que tratan cualquier tema que imaginemos.

Es algo similar a las listas, pero con la diferencia de que los mensajes no son depositados en tu buzón de correo, sino en un tablón público que puedes mirar cuando lo desees.

También hay grupos donde el moderador filtra la información.

<sup>3</sup> Fuente: [www.redestb.es](http://www.redestb.es) y de reelaboración propia.



Existen entre 4000 y 5000 grupos temáticos, algunos de los cuales son mantenidos por empresas privadas a las cuales se les paga una cuota para recibir estas noticias.

Hay diferentes "lectores de News" que nos permiten visualizar los últimos artículos enviados.

☞ **TRANSFERENCIA DE FICHEROS.** El File Transfer Protocol es una herramienta que permite captar desde el ordenador ficheros procedentes de cualquier usuario o servidor del mundo. La oferta de los servidores de FTP es muy variada. Vía Internet, puede incorporar a su PC software gratuito, documentos técnicos, bibliotecas gráficas, aplicaciones informáticas, etc. El término FTP (File Transfer Protocol) se refiere a la aplicación diseñada para la transferencia de ficheros entre dos ordenadores. Estos ficheros pueden ser documentos, textos, imágenes, sonidos, programas, etc. Existen dos posibilidades de realizar la operación:

- Si se trabaja en dos ordenadores diferentes conectados a una red, si se posee una cuenta en ambos y la correspondiente contraseña (password) si fuera necesaria. En ese caso, utilizaría FTP para transferir ficheros de un ordenador a otro.
- Si se dispone de un ordenador conectado a Internet y se desea obtener ficheros de acceso público que están disponibles en miles de anfitriones (host) de Internet. En este caso no será necesario la contraseña y esta operación se la conoce como FTP anónimo.

☞ **TELNET O CONEXIÓN REMOTA.** Telnet es un programa que permite la conexión remota con cualquier ordenador conectado a Internet. Permite la conexión a bases de datos, bibliotecas y otras fuentes de información del mundo. Para acceder a los sistemas remotos hay que estar autorizado como usuario. Existen multitud de servicios accesibles vía Telnet, la mayoría de ellos de carácter público, donde cualquier internauta puede acceder a la información que se ofrece. Hay algunos ordenadores que sólo dan acceso a través de un puerto específico. En estos casos veremos un número después de su dirección.

☞ **GOPHER.** Este servicio facilita la búsqueda de información dentro de Internet a través de menús jerárquicos, evitando que nos podamos perder en la red. Cuando se accede a un servidor Gopher, se verá una serie de directorios temáticos con títulos indicativos que le facilitan donde dirigirse para encontrar la información que desee localizar.

☞ **WWW.** El World Wide Web (WWW) es un sistema de información muy ágil que utiliza el formato hipertexto: con un simple "clic" del ratón se escoge las opciones que más interesen de entre un amplio menú de imágenes, textos y sonidos. Posibilita leer periódicos a través del propio ordenador, visitar museos, consultar catálogos de empresas, etc. Se define el WWW como un amplio sistema de hipermedia de acceso a todo un conjunto de información heterogénea distribuida por toda la red Internet.

Un documento hipertexto no se compone únicamente de texto sino que también contiene relaciones estructurales (enlaces a otros documentos), información en otros formatos (gráficos, sonidos, vídeo...) el resultado es un documento hipermedia. Este concepto de información distribuida va muy ligada al diseño y estructura de Internet.

La idea básica es que los documentos contienen referencias a otros documentos y en general a cualquier tipo de información residente localmente o a sistemas remotos. Estas referencias pueden ser palabras, frases o incluso dibujos.

En lugar de navegar por Internet utilizando una serie de menús, lo hacemos desde dentro de los mismos documentos facilitando la navegación.

En Marzo de 1989, un físico del CERN (Centro Europeo para la Investigación Nuclear) llamado Tim Berners-Lee propuso un proyecto de unificación del acceso a todos los datos que poseía este organismo. Se desarrolló una superficie tipo hipertexto y un protocolo de comunicación (HTTP: HyperText Transfer Protocol) que permitía a los científicos que trabajaban en proyectos del CERN consultar toda la información disponible que se encontraba diseminada en los diferentes ordenadores de las instituciones que colaboraban con el CERN.

El éxito del proyecto fue tan grande que se empezó a definir un lenguaje de creación de documentos estructurados llamados HTML (HyperText Markup Language). Al mismo tiempo empezaron a surgir clientes con interfaces muy simples y eficaces que facilitaban aún más la búsqueda de la información con este sistema.

Los documentos de hipertexto se formatean utilizando el formato HTML que no sólo permite incluir hiperenlaces sino que también permite dar formato al texto (ordenar párrafos, poner cabeceras, destacar texto...).



WWW facilita enormemente la localización de la información, a través de la trama de las vías de acceso, independientemente de cual sea su fuente y del lugar donde se encuentre. Esta universalización en el acceso requiere una identificación unívoca de los recursos de la red. Los URL (Universal Resource Locator) identifican la información, el sistema donde residen y la aplicación necesaria para acceder a ella.

La capacidad del Web para transmitir el texto, imagen y sonido hace que las empresas empiecen a considerar este servicio como un perfecto escaparate donde exponer y vender sus productos. En este momento se inicia la transición de Internet, que hasta ahora era un medio de transmisión de información científica y académica, hacia un amplio mercado de servicios.

Los avances técnicos en Internet son muy rápidos. La bandera de la modernidad y las posibilidades futuras, en poder del WWW, están a punto de caer en manos de un nuevo servicio que, según los expertos puede hipotecar el indiscutible liderazgo de este último. Su nombre es **Mbone (Multicast Backbone)**. La clave de su presunto éxito es la transmisión de audio, vídeo y texto, que hace el WWW, pero Mbone lo haría en tiempo real.

Las herramientas ofertadas por Mbone son tres: vídeo (nv- net video -), audio (vat- visual audio tool-) y whiteboard (wb), un tipo de pizarra que aparece en la pantalla que permite transmitir y recibir notas de conferenciantes en tiempo real. Este sistema, que utiliza su propio protocolo, conocido como IP multicast, encontrará su despegue en los próximos años y, sobre todo, con la llegada de la tecnología ATM (Modo de Transmisión Asíncrona), basada en la fibra óptica y sus nuevos protocolos de comunicación.

🔑 **ACCESO A BASES DE DATOS: WAIS (Wide Area Information Servers):** Unificación de la búsqueda de la información. Es una interface única para acceder a las bases de datos y bibliotecas. A partir de una palabra o frase en lenguaje natural, busca los documentos que hacen referencia a estos temas, dentro de un conjunto de Bases de Datos dispersas por todo el mundo. Accesible vía Telnet.

🔑 **CONVERSACIÓN EN INTERNET: TALK, IRC .** Se puede conversar con cualquier usuario que tenga acceso directo a Internet, de forma individual o colectiva.

Talk: talk es una herramienta de UNIX que solicita al usuario especificado una conversación "on-line" a través de la consola del ordenador. La pantalla de cada uno de los interlocutores se divide horizontalmente en dos mitades. En la mitad superior aparece el texto que escribe uno mismo, y en la inferior el texto que escribe nuestro interlocutor. Todo esto ocurre al mismo tiempo que escribimos en el teclado, y aunque los dos escriban al mismo tiempo el texto aparece donde le corresponde.

El IRC (Internet Relay Chat - repetidor o difusor de conversación internet) permite mantener gran número de conversaciones, cada una de ellas con un número indefinido de usuarios, situados en cualquier lugar del mundo.

Cuando se conecta con un host que dispone del sistema IRC, podemos "sintonizar" uno de los canales que en ese momento estén activos o abrir uno nuevo. Todo lo que envía cualquiera de los participantes en la conversación es automáticamente "retransmitido" al resto de los participantes del mismo canal.

La conexión a un sistema IRC puede hacerse con clientes específicos o con telnet. Una vez accedes al sistema, aparece un mensaje de bienvenida y pregunta un nombre, que antepondrá a cualquiera de los mensajes que escribas en cualquiera de los canales.





## BIBLIOGRAFÍA

*Informe realizado por el Centro Europeo de Empresas de Navarra (CEIN) sobre páginas web de empleo en la Red. 2000.*

*Curso de Orientación Sociolaboral de los Servicios de Intervención Social del Instituto de la Mujer. 2002.*

*Iniciación a Internet, Fundación Rais. 2002.*

*Red Gea, Mujeres Rurales Emprendedoras, "Cómo aplicar la informática a su negocio". 2001.*

*Artículos de Infojobs, [www.infojobs.net](http://www.infojobs.net).*

*Artículos de la Red Araña, [www.webempleo.org](http://www.webempleo.org).*

*Material de la Fundación Tomillo "Salta a la Red". 2001.*

*[www.internetparatodos.es](http://www.internetparatodos.es), página web promovida por el Ministerio de Ciencia y Tecnología.*

*[www.sartu.org](http://www.sartu.org), proporciona un material didáctico de Iniciación a Internet.*

*Consulta a la relación de direcciones de Internet mencionadas en el presente módulo, como: [www.canalsolidario.org](http://www.canalsolidario.org), [www.ine.es](http://www.ine.es), [www.inem.es](http://www.inem.es), [www.mec.es](http://www.mec.es), [www.boe.es](http://www.boe.es), [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es), [www.mtss.es](http://www.mtss.es), [www.map.es](http://www.map.es), [www.ccoo.es](http://www.ccoo.es), [www.ugt.es](http://www.ugt.es), [www.cnt.es](http://www.cnt.es), [www.impi.es](http://www.impi.es), [www.mcx.es/pyme](http://www.mcx.es/pyme), [www.rrhhmagazine.com](http://www.rrhhmagazine.com), [www.trabajos.com](http://www.trabajos.com), etc...*

## CARACTERÍSTICAS DE LA INMIGRACIÓN CONTEMPORÁNEA

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN.</b>	<b>35</b>
1.1.	Aproximación al fenómeno migratorio.	35
1.2.	La globalización y su incidencia en la población inmigrante.	35
1.3.	Compromiso de los agentes sociales.	36
<b>2</b>	<b>CONCEPTO DE INMIGRANTE.</b>	
2.1.	Tipologías.	39
<b>3</b>	<b>MULTICAUSALIDAD DE LA MIGRACIÓN.</b>	<b>41</b>
3.1.	Estadísticas que enmarcan las causas del fenómeno migratorio.	42
3.2.	Causas y orígenes de las migraciones.	42
3.3.	Consecuencias de la inmigración regular e irregular.	43
<b>4</b>	<b>LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA.</b>	<b>44</b>
4.1.	Breve introducción histórica.	44
4.2.	Problemáticas con las que se encuentran la población inmigrante.	45
4.3.	Legislación sobre inmigración en España.	47
<b>5</b>	<b>LA EVOLUCIÓN DE LA OPINIÓN PÚBLICA SOBRE LA INMIGRACIÓN.</b>	<b>52</b>
5.1.	La discriminación.	53
<b>6</b>	<b>GESTIÓN DE LAS DIFERENCIAS CULTURALES.</b>	<b>54</b>
6.1.	La exclusión social.	54
6.2.	La integración frente a la asimilación.	55
6.3.	La inserción sociolaboral.	56
6.4.	Empresas mixtas y Responsabilidad social.	57
6.1.	Otras iniciativas que ayudan a actuar respecto a la mejora en la gestión de las diferencias culturales.	60
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>64</b>



# 1

## INTRODUCCIÓN

### 1.1 APROXIMACIÓN AL FENÓMENO MIGRATORIO

Tanto desde el punto de vista histórico, político o antropológico se puede afirmar que las migraciones han existido siempre y no suponen una crisis o un desastre a priori, sino que contribuyen al desarrollo del bienestar económico y social de los países de acogida, al rejuvenecimiento de su población y a la transformación de sus sociedades. Estos flujos migratorios se han producido tradicionalmente por el efecto de **expulsión** debido a la falta de oportunidades económicas que les hace emigrar como consecuencia de la pervivencia de la pobreza y el subdesarrollo, y por el efecto de **atracción** que ejercen las áreas más ricas para mejorar las condiciones de vida.

El fenómeno de la inmigración se refiere al **movimiento de seres humanos** y esta consideración es la que debe prevalecer en todos los ámbitos jurídicos, no es un problema meramente social y económico, si no que el inmigrante debe ser considerado un ciudadano de primer orden y no mera mano de obra al servicio de la sociedad receptora.

Desde esta perspectiva de la migración como movimiento de seres humanos, se hace referencia a la **normativa internacional y supranacional** que fundamenta nuestras leyes internas en materia de extranjería, comprendidas por:

- la Declaración Universal de los Derechos Humanos,
- el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, y el Espacio Schengen.

### 1.2 LA GLOBALIZACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA POBLACIÓN INMIGRANTE

Actualmente, nos encontramos con el concepto de globalización y sus consecuencias a todos los niveles, contrasta al respecto, la **liberalización de los mercados de mercancías y capitales** con las **restricciones en los movimientos internacionales de la mano de obra**.

La globalización se considera como un avance económico y un triunfo de la sociedad moderna, a tal efecto se producen mejoras en el bienestar y la tecnología y se considera como resultado propio de la evolución histórica. Puede tener factores positivos, pero muchos de ellos son negativos, porque las ventajas del libre mercado de la competencia perfecta no tiene en cuenta las imperfecciones de la realidad.

Diferencias entre las oportunidades y riesgos de este fenómeno globalizador:

- Los factores de la globalización que generan **oportunidades**, son las nuevas tecnologías, la unificación del mercado del dinero que fomenta el desarrollo y la unidad o un mayor acercamiento de las sociedades.
- Por el contrario, existen **riesgos** claros, como la marginación de los países que no se integren en la zona integradora de la Economía Mundial, la desestabilización económica vivida los últimos 10 años generando desempleo y más desigualdades, riesgo de globalización cultural por los medios de comunicación social, etc.



En conclusión, las grandes diferencias entre Norte y Sur y la diferenciación entre el mundo oriental y occidental (bloque este-oeste) se han dado históricamente y sobre todo a raíz de la revolución industrial, pero actualmente se ha agravado y la globalización está lejos de resolver esta situación; debería tenderse a la **globalización humanitaria** frente a la mercantil, que tuviera en cuenta los derechos humanos y unas condiciones dignas de vida para todos.<sup>1</sup>

## 1.3 COMPROMISO DE LOS AGENTES SOCIALES

Nos encontramos ante **un reto importante** y son los diferentes agentes sociales los que tiene que compartir e intercambiar experiencias, partiendo de la necesidad de disponer de sistemas de integración que garanticen el respeto de los Derechos Humanos.

El compromiso de los agentes sociales parte de allanar el terreno y abrir vías a una **integración total**, y principalmente, en relación al **empleo** como paso principal de toda persona para conseguir una autonomía plena en la sociedad.

La integración está íntimamente relacionada al concepto de **"grupos vulnerables o en riesgo de exclusión social"** y se asocia a diferentes factores económicos, del mercado laboral local, la gestión de las empresas o factores individuales y sociales que se reflejan en fenómenos como la **DISCRIMINACIÓN** que afectan notablemente a las perspectivas de empleo y que conduce a muchas personas inmigrantes a la frustración, la vulnerabilidad, la explotación, la discriminación y la xenofobia, sumándose las propias causas de la migración, la situación del inmigrante en la sociedad de destino y la forma de gestionar los flujos migratorios desde los países receptores.

Nuestro modelo de sociedad demuestra que uno de los condicionantes de la exclusión social es el desempleo y la precariedad laboral. La autosuficiencia económica la proporciona un **empleo digno**, un empleo digno es la vía de acceso a bienes y servicios y fomenta una red de relaciones interpersonales necesaria para el propio **desarrollo personal**.

En nuestro país, la tasa de paro de la población inmigrante es muy significativa siendo muy superior a la media de la población autóctona y principalmente existiendo discriminación salarial en relación a un mismo puesto de trabajo y en el acceso al empleo.

Por lo tanto, el trabajo a favor de la **INCLUSIÓN SOCIAL** requiere de un **partenariado** entre:

- el sector público (especialmente los responsables del diseño de las políticas de integración y empleo),
- el sector privado (máximo generador de oportunidades de empleabilidad),
- y las ONGs y entidades que conforman la sociedad civil.

El **partenariado** y el **trabajo en red** son instrumentos importantes y esenciales en nuestro ámbito de actuación, para generar oportunidades de empleo y experiencia laboral, poner en común toda la información sobre empleo, crear nuevas oportunidades de formación y desarrollar los proyectos que se llevan a cabo desde las distintas entidades.

Se pretende con esta iniciativa, en definitiva, que la figura profesional de **Mediación Sociolaboral** garantice y potencie las actitudes positivas de la sociedad de acogida, enfatizando sobre los valores de la tolerancia, la no discriminación, la convivencia intercultural y el respeto a la diferencia, basándose fundamentalmente en dos pilares: **la sensibilización y la orientación**.

<sup>1</sup> Fuente: conclusiones sobre la globalización extraídas de las Jornadas Estatales de Inmigración y Empleo celebradas en Alicante en diciembre de 2002 organizadas por Cruz Roja.

Respecto a la **sensibilización**, los objetivos deben centrarse prioritariamente en:

- Examinar y reconocer las propias opiniones y conceptos personales sobre el colectivo de inmigrantes y población en riesgo de exclusión social.
- Transmitir y tomar conciencia del valor de los inmigrantes como parte integrante y enriquecedora de nuestra sociedad.
- Analizar la falta de información y las visiones distorsionadas que existen sobre la realidad de la inmigración.
- Conocer la realidad de la inmigración, a través del contacto personal con inmigrantes.

Respecto a la **orientación y formación**, sus objetivos se centran principalmente en:

- Analizar a través de entrevistas ocupacionales la situación sociolaboral de la población destinataria.
- Conceptualizar el empleo y el desempleo como un conjunto complejo de factores en los que una actitud positiva y constante son el papel principal.
- Potenciar la autonomía personal mediante estrategias o habilidades de aprendizaje y aumento de la motivación.
- Facilitar información sobre los principales lugares dónde encontrar trabajo, generando la formación necesaria que facilite la búsqueda activa de empleo, el desarrollo de habilidades sociales y el acceso a recursos que permitan superar barreras personales y culturales para favorecer la inserción laboral.
- Planificar un itinerario personalizado de búsqueda de empleo dónde la persona podrá aprender el manejo de las principales herramientas fundamentales para la inserción en el mercado laboral.
- Desarrollar las competencias para el nuevo mercado de trabajo en el contexto del aprendizaje permanente para mejorar las capacidades de inserción sociolaboral.



# 2

## CONCEPTO DE INMIGRANTE

Una aproximación al concepto de inmigrante, comienza por concretar el **fenómeno de las migraciones**, entendiendo que son desplazamientos de los individuos o grupos humanos de unas zonas a otras, cambiando de residencia y permaneciendo de forma temporal o definitiva en el país receptor.

En los últimos años, ha aumentado la diversificación de la inmigración en España, de ser un proceso netamente masculino y adulto nos encontramos con familias monoparentales, mujeres solas e incluso menores no acompañados.

A continuación, pasamos a definir varios términos que corresponden a definiciones técnico-jurídicas, ya que el **concepto inmigrante** no está definido en el marco legislativo aunque sea la palabra coloquialmente más utilizada para referirse al extranjero que sale de su país para vivir en otro país en el cual se instala con voluntad clara de permanencia y en busca de trabajo.

Las concepciones mayoritariamente empleadas en el campo de la inmigración son:

**EMIGRANTE:** conjunto de habitantes de un país que traslada su domicilio a otro de forma temporal o permanente.

**EXTRANJERO:** personas que carezcan de nacionalidad española según nuestra Ley vigente que diferencia si es perteneciente a la Unión Europea o a su situación de residencia o estancia:

- **Extranjero comunitario:** los nacionales de los estados miembros de la UE.
- **Extranjero no comunitario:** aquel que no sea nacional de los estados miembros de la UE.
- **Extranjero residente:** aquel que haya obtenido un permiso de residencia temporal o permanente.
- **Extranjero en situación de estancia:** aquel autorizado para permanecer en España por un plazo no superior a 3 meses en un periodo de 6.

**REFUGIADOS:** solicitantes de asilo cuya solicitud haya sido resuelta favorablemente. Persona perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social o político y no pueda o quiera acogerse a la protección de tal país.<sup>2</sup>

**SOLICITANTE DE ASILO:** persona que habiendo solicitado asilo político se le autoriza a permanecer en el país hasta que dure el procedimiento de estudio de su solicitud por parte de las autoridades gubernamentales, proporcionándoles un documento de identidad de solicitante de asilo.

**DESPLAZADOS:** El perfil de las personas inmigrantes con las que se interviene en proyectos de integración social son principalmente personas desplazadas por la violencia o transgresiones flagrantes de los derechos humanos a causa de conflictos graves de carácter político, étnico o religioso, a los que deban protegerse hasta la resolución del conflictos existan condiciones favorables para el regreso.

2 Art. 1 A2 Convención de Ginebra de 1951.



## 2.1 TIPOLOGÍAS

En España se podría distinguir varios tipos de inmigrantes: los rentistas y jubilados del norte de Europa que viven en zonas turísticas; trabajadores extranjeros que han llegado acompañando a los flujos de capital (americanos, japoneses y europeos principalmente); mano de obra relativamente cualificada cuya decisión de emigrar responde a las ventajas de trabajar en España frente a su país de origen; inmigrantes que huyen por falta de oportunidades principalmente económicas; y por último refugiados y asilados. A continuación, se pasa a concretar en tres apartados diferentes a los inmigrantes que dejan su país de origen o residencia y sus principales causas, dividiéndolos en: refugiados o asilados, inmigrantes por motivos económicos y profesionales, estudiantes y jubilados.

■ **REFUGIADOS O ASILADOS:** abandonan su país por motivos de persecución o para huir de un conflicto que pone en peligro su integridad física, su dignidad como persona e incluso su propia vida.

Los reconocidos como refugiados poseen un status legal distinto y ciertas ventajas frente a quién no se le reconoce como tal, siendo importante diferenciar entre el solicitante de asilo del refugiado, y teniendo en cuenta que la legislación española equipara al asilado y refugiado proporcionándoles el mismo trato.

■ **INMIGRANTES POR MOTIVOS ECONÓMICOS:** aquel que abandona su país movido por una acuciante necesidad económica y para conseguir una vida en condiciones dignas que su lugar de procedencia no le permite o huyen de un conflicto o persecución y no obtienen asilo político.

Otra variante de inmigración cada vez más patente e íntimamente relacionada con la inmigración por motivos económicos es la **migración medioambiental y refugiados medioambientales**, la necesidad de explorar la conexión entre los cambios climáticos y las migraciones se reconoció a nivel internacional en los años noventa, el ACNUR era consciente de que el medioambiente era cada vez más una causa de movimiento de población, la situación es la siguiente, unos 135 millones de personas viven en zonas afectadas por la desertización, y algunos expertos predicen que hasta 100 millones podrían verse desplazados en los próximos 20 años.

En líneas generales, los inmigrantes económicos o simplemente inmigrantes proviene de los países menos desarrollados, son personas en una situación desfavorecida, ya que en general, poseen menor conocimiento del idioma, de la cultura y se encuentran en peores condiciones laborales. Además, la realidad nos muestra que en numerosas ocasiones, una forma de pobreza se sustituye por otra ya que muchos emigran a chabolas radicadas en los suburbios o se hacen en pisos en mal estado de conservación, y por otra parte están sus propios problemas diarios de integración plena en nuestra sociedad.

En definitiva, son mayoritariamente susceptibles de encontrarse en una situación desfavorable tanto ambiental como socialmente y precisan ayuda de la acción social.

■ **RENTISTAS y/o TRABAJADORES EXTRANJEROS** del llamado "primer mundo": no se consideran inmigrantes en términos sociales aunque sí estadísticos. Los rentistas o extranjeros que tienen su segunda vivienda en España y proceden fundamentalmente del centro o norte europeo (Alemania, Suecia, Noruega, etc.).

Por otro lado, los trabajadores de la Europa comunitaria, Estados Unidos y Canadá, entre otros.



## ■ COLECTIVO DE INMIGRANTES OBJETO DE PROYECTOS DE INTEGRACIÓN SOCIAL:

El perfil de las personas inmigrantes con las que se interviene en proyectos de integración social son principalmente:

- Los inmigrantes económicos, es decir, aquellos que abandonan su país acuciados por la pobreza y con la expectativa de mejorar su calidad de vida, en su mayoría procedentes de África (Magreb y región subsahariana), América Latina, Europa del Este y Asia.
- La población en situación de refugio o en solicitud, su situación no deriva de la pobreza directamente, sino de conflictos políticos, étnicos, bélicos, religiosos, que en ausencia de un marco democrático ha generado situaciones de persecución política y violación sistemática de los derechos humanos.

Hacia este colectivo es hacia el que fundamentalmente se dirigen los programas de inserción social, hablamos de inmigrantes como ciudadanos en una nueva sociedad de acogida en la que se encuentran con un conjunto de condicionantes culturales, sociales, administrativos y económicos.

En definitiva, con mayor o menor intensidad siempre ha habido desplazamientos humanos, estadísticamente se producen en su mayoría entre los países limítrofes y marcado por causas de inestabilidad económica o conflictos bélicos. Concretamente en España y desde el punto de vista económico se plantea la necesidad del aporte de los ciudadanos inmigrantes a la economía nacional y no sólo en los sectores hasta ahora asociados a este colectivo (ayuda a domicilio, servicio doméstico y venta ambulante) sino que se demanda mano de obra cualificada en el sector de la construcción, industria y hostelería, donde la cualificación técnica es necesaria y requerida frente a los requisitos que marca la presente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

# 3

## MULTICAUSALIDAD DE LA INMIGRACIÓN

Una de las principales causas de las migraciones, a parte de las teorías sociológicas, políticas y antropológicas que estudian el fenómeno migratorio, son las causas del propio individuo (dificultades económicas, personales, familiares o políticas) que decide emprender su proyecto migratorio con sus objetivos y expectativas ante la sociedad de acogida. Los inmigrantes o refugiados cuando llegan a la sociedad de acogida y se acercan a las asociaciones en búsqueda de información u orientación manifiestan el desencanto vivido, se encuentran en una fase de choque (entre el proyecto individual y las posibilidades reales para ejecutarlo) y adaptación en el nuevo contexto social y cultural.

Los cambios con los que se encuentran son:

- **Culturales:** choque de costumbres, valores, creencias y conjunto de códigos en general.
- **Empleo:** objetivo prioritario del proyecto migratorio está sujeto a cambios, como la adaptación al mercado laboral, el reciclaje profesional y la situación de irregularidad administrativa y de precariedad laboral que afecta directamente a la necesidad de dar cobertura a las necesidades sociales más básicas que en muchos casos si estaban cubiertas en el país de origen y en el país receptor se ven condicionadas por su situación de inmigrante.
- **Familiar:** en un principio la mayoría de los casos eran hombres jóvenes o padres de familia que emigraban solos con vistas a un retorno a corto o medio plazo, pero actualmente nos encontramos con más procesos de reagrupación familiar.
- **La segunda generación:** son los descendientes nacidos en el país de destino o los que han sido educados y han crecido en el marco social y cultural de la sociedad de acogida.

Por lo cual, el proceso interno de la inmigración es un ciclo que se inicia normalmente de forma individual, se amplía a círculos familiares y geográficos y se va consolidando mediante el asentamiento y la creación de redes de apoyo y solidaridad. Una parte importante de la población inmigrante manifiesta su voluntad de residencia no temporal, sobre todo por el nacimiento de una segunda generación, por lo cual surge la necesidad de orientar las políticas migratorias de integración permanente, participación activa de los poderes públicos, de la sociedad de acogida y de los propios inmigrantes.

A la inmigración se le une otra serie de problemas:

- **pobreza**, entendiendo como tal la denegación al derecho a una vida económicamente digna,
- **marginación y vulnerabilidad personal** se limitan los derechos a la atención de las necesidades vitales,
- **exclusión social** de nuestra sociedad, que supone la precariedad cultural y negar los derechos de participación de la ciudadanía.

Finalmente, no perder la perspectiva de que las migraciones o el mal llamado problema migratorio es un problema de hambres y no sólo de alimentos, también de alfabetización, de cultura, de comunicación, de libertad, de medioambiente, etc., estas situaciones centradas en el menor desarrollo económico y político, y en general de empobrecimiento, motiva los movimientos migratorios de la población en búsqueda de mejores condiciones de vida.



## 3.1 ESTADÍSTICAS QUE ENMARCAN LAS CAUSAS DEL FENÓMENO MIGRATORIO

A continuación se presentan algunas estadísticas genéricas aclaratorias para valorar las causas de las migraciones:

- En el 2000 el total de personas migrantes en el mundo es de 120 millones frente a los 75 millones contabilizados en 1965 y tal fenómeno continúa en alza.
- Estadísticas de Asilo presentadas en los países de la UE durante 2002 (cifras provisionales: Fuente ACNUR) reciben cada año más de 400.000 solicitantes de asilo, a los que habría que sumar la entrada estimada de medio millón de indocumentados.
- El 23 % de la población mundial posee el 85% de la riqueza, mientras que el 77% de la población posee el 15% restante, esta **desigualdad en el reparto de la riqueza** es la principal causa de la existencia de movimientos migratorios de Sur al Norte principalmente.
- En los últimos 50 años los bienes se han multiplicado por 7, nunca hubo tanta acumulación de bienes y de riquezas en tan pocas manos, tal situación a parte de injusta y desigual es una amenaza para la paz.
- El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en su Informe sobre el Desarrollo Humano (1997 y 1998) se aportan las siguientes cifras: 1,3 billones de personas viven en la pobreza absoluta, 800 millones de personas están infraalimentadas, 840 millones de adultos son analfabetos, 110 millones de niños no reciben educación primaria y 270 millones no acuden a centros de educación secundaria. El informe señala, entre otros aspectos, que el 90% de la inversión extranjera directa se dirige a los países desarrollados y hay que añadir el problema de la deuda externa en los países en vías de desarrollo.<sup>3</sup>

Por lo tanto, los movimientos migratorios hay que situarlos dentro de un sistema de relaciones internacionales intrínsecamente injusto.

## 3.2 CAUSAS Y ORÍGENES DE LAS MIGRACIONES

A cerca de las causas y orígenes de las migraciones, existe una disparidad de enfoques doctrinales y teóricos, análisis por parte de organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales internacionales, centros privados de investigación, etc., pero en definitiva, todos coinciden en afirmar que el **desequilibrio mundial y los efectos negativos de la globalización económica** es consecuencia del actual sistema de relaciones internacionales anteriormente mencionado. Deduciéndose, que los movimientos migratorios son estructurales y no coyunturales siendo una realidad que tiende a consolidarse y a crecer en todos los países industrializados.

Otro factor a considerar es la **desigualdad demográfica**, en los países más ricos la baja natalidad trae consigo un envejecimiento de la población y la consiguiente disminución de la población activa que genera la necesidad de trabajadores provenientes de otros países para mantener sistemas productivos y las buenas condiciones de vida. Mientras que en los países más pobres, sigue habiendo un importante aumento de la población y con pocos recursos haciendo insostenible tal presión demográfica y no quedándoles otra solución para subsistir que emigrar hacia los países del Norte.

Existen, también, causas particulares que motivan la decisión de emigrar por curiosidad e interés en conocer otras culturas o formas de vida.

<sup>3</sup> Datos estadísticos obtenidos de las siguientes fuentes informativas:

- Congreso sobre inmigración en Granada 2002, organizado y editado por el Laboratorio de Estudios interculturales.
- Jornadas estatales de inmigración y empleo, 12, 13 y 14 de diciembre de 2002, Alicante, organizadas por Cruz Roja.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en su Informe sobre el Desarrollo Humano (1997 y 1998).

En definitiva, las causas que motivan las migraciones son:

- las diferencias en el crecimiento económico y demográfico,
- los conflictos políticos y malestar social,
- la imagen de bienestar transmitida por los medios de comunicación,
- y la particular curiosidad por conocer otras culturas, siendo este último caso en menor medida.

Ante la complejidad del fenómeno es preciso abordar la inmigración desde una concepción integradora a fin de afrontar un cambio global, el cual debe tratar tanto facetas legales como políticas, económicas, sociales, culturales, etc. Nos encontramos en un proceso de creciente pluralismo étnico, cultural, religioso y las sociedades occidentales deben saber responder a esta nueva realidad.

### 3.3 CONSECUENCIAS DE LA INMIGRACIÓN REGULAR E IRREGULAR

La **inmigración regular** permite un contrato social y facilita la integración estable, aporta solidariamente al sistema fiscal, contribuye a sostener el sistema sanitario y la seguridad social y los casos de problemática social pueden canalizarse mediante servicios sociales generales y programas de actuación específicos.

Las causas que dificultan la inmigración regular:

- en la práctica está cerrada la regularización por la vía del régimen general llamada de arraigo;
- las vías de entradas de inmigrantes de forma regular son la reagrupación familiar y contingentes;
- el contingente fracasa en la medida de que hay escasos contratos en origen porque se demandan trabajadores extranjeros sin contrato o no se admiten compromisos in absentia;
- en el caso de los solicitantes de asilo un 10% anual es aceptado, el resto permanece como irregular y otros son expulsados;
- las mujeres que dependen del permiso del marido se convierten en irregulares al divorciarse,
- los menores que ingresan irregularmente y pasan a centros de acogida, no se les documentan rápidamente y no son retornados, con lo que pueden convertirse en mayores de 18 sin papeles,
- el sistema de regularización es tardío y burocrático, se pasan meses o años sin papeles provocándose discontinuidades entre regularidad e irregularidad.

Respecto a la **inmigración irregular**, las vías de entrada son turistas con o sin visado y estudiantes que se quedan, redes migratorias de familias y amigos, tráfico de personas de organizaciones criminales, tales situaciones son de máxima vulnerabilidad social ante el peligro de expulsión, endeudamientos, procesos traumáticos con secuelas, etc.

Las causas que dificultan aún más la inmigración irregular:

- la integración aproximándose a una equiparación de derechos y deberes con los nativos es improbable, por la inexistencia de vínculos básicos para un contrato social;
- no se realizan aportaciones fiscales directas, aunque sí indirectas por el consumo;
- precariedad en las formas de vida y peligro de expulsión, existen además situaciones con orden de expulsión sin convenio de repatriación en el país de origen por los que no se les puede enviar de vuelta y tampoco regularizar,
- situaciones de exclusión social, que afectan a las personas particularmente y a las localidades en general;
- los sin papeles carecen de derechos sociales y dependen de servicios de ONGs para paliar sus dificultades;
- la vida en la clandestinidad puede producir trastornos psicológicos graves.



# 4 LA INMIGRACIÓN EN ESPAÑA

## 4.1 BREVE INTRODUCCIÓN HISTÓRICA

España ha pasado a ser un país de emigrantes a un país de inmigración, hasta mediados de los años 60 eran los españoles los que tenían que ir a otros países en busca de trabajo para mejorar sus condiciones de vida.

Los españoles emigraban mayoritariamente y según las épocas a:

- América desde el siglo XVI hasta mediados del siglo XX,
- al norte de África sobre todo en la primera mitad del siglo XX,
- y a Europa central en los años 60 y 70 del siglo XX.

En total en el siglo pasado (entre 1890 a 1990) más de 4 millones de españoles fueron a América, 1,5 millones a Europa y 1 millón a África.

Es a partir de los años 80 con la culminación del desarrollo económico y político y la entrada en la UE, cuando España se convierte en un punto de atracción para gentes de diversas partes del mundo y sobre todo de aquellos más afines territorial y culturalmente.

Concretamente, desde finales del s.xx el fenómeno inmigratorio en España está sufriendo un cambio acelerado y sin precedentes, el volumen de inmigrantes con permiso de residencia era de 800.000 en 1999 y ha pasado a ser de 1.300.000 en abril de 2002, suponiendo un aumento de más del 50% en apenas 3 años. En el año 2001 España ha sido el país de la UE que más ha contribuido al aumento del número de inmigrantes residentes. Viéndolo con perspectiva ha supuesto un importante punto de inflexión en la historia de la conversión de España en una sociedad de inmigración apenas apreciable desde la última década del s.xx.

A pesar de los últimos cambios, el número de personas inmigrantes en España es sensiblemente inferior a los otros países de la UE, actualmente la proporción de extranjeros en España supone un 3% mientras que en otros países de la UE se sitúan entre 5 y 10%, pero si contamos con los extranjeros irregulares y los inmigrantes del primer mundo que residen entre nosotros y no se encuentran registrados, es muy probable que la cifra sea cercana a los 2 millones, cifra muy superior a las que registran las estadísticas oficiales<sup>4</sup>.

Tras esta introducción, a continuación se pasa a comentar la problemática con la que se encuentran los inmigrantes respecto a la situación laboral, alojamiento y las consecuencias de la provisionalidad de su situación legal en definitiva.

<sup>4</sup> Datos estadísticos obtenidos de las siguientes fuentes informativas:

- Congreso sobre inmigración en Granada 2002, organizado y editado por el Laboratorio de Estudios interculturales.

## 4.2

## PROBLEMÁTICAS CON LAS QUE SE ENCUENTRAN LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN NUESTRA SOCIEDAD

### 4.2.1. LA SITUACIÓN LABORAL DEL INMIGRANTE

Respecto a la **situación laboral** y atendiendo a los sectores de trabajo, los inmigrantes se emplean principalmente en:

- servicio doméstico,
- agricultura,
- hostelería,
- construcción y
- comercio al por menor.

Tales ocupaciones suponían en 1999 el 75% de los permisos de trabajo, observándose el predominio de los trabajadores extranjeros respecto a los autóctonos sobre todo en la agricultura intensiva en invernaderos y recogida de frutos y en el servicio doméstico. Aunque actualmente se observa una tendencia a la diversificación ocupacional.

Las condiciones laborales de los inmigrantes son duras y se caracterizan en general por la desregulación, la inestabilidad, los bajos salarios y la baja cualificación de los puestos. Nos encontramos con la triste realidad de que es *el patrono* el que fija unilateralmente las condiciones imponiendo horarios y salarios a su propio arbitrio, cobrando sueldos inferiores a los de la población española realizado las mismas funciones, sobre todo en el sector temporero del campo donde los inmigrantes cobran alrededor de un 25% menos, además de soportar horarios más prolongados, como ocurre especialmente en las labores agrícolas y de servicio doméstico<sup>5</sup>.

La situación laboral frente a la inmigración es la siguiente, y es que a pesar de la existencia del paro, los emigrantes ocupan principalmente los puestos de trabajo que los originarios no quieren desempeñar por ser peor pagados y más duros, nos encontramos en una situación en que no hay suficiente trabajo para los que llegan y muchos de los inmigrantes no tienen regularizada su situación y favorece que se les pueda sobreexplotar.

Se pueden dividir por su penetración en el mercado de trabajo:

**asentados:** con permisos, inserción estable y poder de negociación social similar a los españoles, en su mayoría son perfiles técnicos o relativamente cualificados, y

**precarios:** con permisos de corta duración, sin estabilidad económica y laboral, suelen dedicarse a tareas agrícolas y a la economía sumergida.

### 4.2.2. EL ALOJAMIENTO

El **alojamiento** constituye otro problema más, ya es dificultoso para la sociedad española en general. Difiere si el entorno en el que vive es rural, habitando en casas aisladas en el campo o las cedidas por la empresa que contrata, mientras que si viven en un entorno urbano predomina la vivienda en alquiler viviendo en muchas ocasiones en condiciones de hacinamiento y falta de higiene, especialmente en las grandes ciudades. Los empleados en el servicio doméstico en numerosas ocasiones habitan en las casas donde trabajan.

<sup>5</sup> Datos estadísticos obtenidos de las siguientes fuentes informativas:

- Congreso sobre inmigración en Granada 2002, organizado y editado por el Laboratorio de Estudios Interculturales.



### 4.2.3. PROVISIONALIDAD DE LA SITUACIÓN LEGAL

En definitiva, el problema genérico que sufren es el de la **provisionalidad de su situación legal** que engloba el resto de los problemas mencionados en apartados anteriores.

Esta situación incide en una mayor dificultad para lograr la integración social debido a su situación de inseguridad e inestabilidad. Tal circunstancia provoca una serie de amenazas del fenómeno inmigratorio en sí:

- **La situación administrativa irregular**, les deja al margen de la estructura social y provoca problemas sociales como el trabajo irregular, explotación laboral, inestabilidad familiar, precariedad en la vivienda y en la sanidad, problemas en la educación, aumento del riesgo de conductas delictivas, en definitiva una imposibilidad de adaptación social. En consecuencia, aparece la **industria de la inmigración** que consiste en facilitar a los inmigrantes visados, transporte, empleo en el nuevo Estado, generando el desarrollo de un tráfico ilegal. A parte, de las miles de personas que han perdido la vida en su intento de llegar al país de destino, como el drama casi diario que se vive en el Estrecho de Gibraltar.
- **Tendencias de signo racista y xenófobo**, suele aparecer unido a los problemas de desempleo, la marginalidad de ciertos barrios, en general no viene motivado por una ideología, se trata más bien de un cúmulo de circunstancias sociales desfavorables y las acciones de rechazo al extranjero. Por ejemplo, el caso de El Ejido, ha sido tratado ampliamente por los medios de comunicación y ha promovido acciones positivas de integración a la vez que se ha cuestionado la falta de previsión política respecto al fenómeno de la inmigración. Hay otros ejemplos de no aceptación del fenómeno migratorio donde se hace necesario consensuar un modelo a largo plazo respecto a los centros escolares públicos con un elevado número de incorporaciones tardías de niños inmigrantes y que requieren programas con necesidades educativas especiales.
- Las justificaciones del fenómeno migratorio se suelen plantear en términos de coyuntura económica, política y social, y no por cuestiones principales de justicia social y humanitaria. Se menciona al caso, los **beneficios económicos directos** como son las contribuciones fiscales, e **indirectos** consumo y **demandas de bienes y servicios públicos y privados** como son las ONGs, compañías de autobuses que realizan trayectos a Marruecos, locutorios, servicios públicos sanitarios y educativos de atención al inmigrante, y que aporta un beneficio a la sociedad española.
- En base a los argumentos de la política social para el **mantenimiento del Estado de bienestar y conservar las cifras de población actuales** y garantizar las pensiones de sus habitantes.
- Por último, también se plantea el hecho migratorio con **argumentos de mercado de trabajo**, ya que hay determinados sectores económicos que empiezan a no atraer a trabajadores autóctonos y los inmigrantes cubren sectores productivos no deseados. Aunque la presencia de mano de obra extranjera es todavía muy reducida en términos cuantitativos en aquellos sectores en los que están presentes, en la construcción alrededor del 2%, en la agricultura, ganadería y hostelería el 3.5%, destacando el servicio doméstico en un 18%.

Consideramos, no obstante, que para un inmigrante es fundamental la existencia de una **red social** en la que apoyarse para que la vida sea menos dura y difícil y necesitan el contacto con compatriotas y familiares para desenvolverse mejor en nuestra sociedad a nivel social, emocional y material.



## 4.3 LA LEGISLACIÓN SOBRE INMIGRACIÓN EN ESPAÑA

La política migratoria española es reciente, la realidad de la inmigración en España en los últimos 20 años ha sufrido una enorme evolución, a continuación se pasa a detallar esta evolución de manera esquemática para su mayor comprensión:

- En 1985 entra en vigor la **Ley Orgánica 7/1985 sobre los Derechos y Libertades de los Extranjeros en España**, en la cual pesa más la idea de control de flujos frente a la idea de integración social. La realidad manifiesta las extraordinarias dificultades que la L.O. 7/1985 presenta a una persona extranjera en su entrada en territorio español, concediéndose una preeminencia a las medidas de control de fronteras a través de la figura del visado.
- Hasta 1990, las fuerzas políticas toman conciencia de la necesidad de arbitrar medidas más allá del mero control y fruto de la **Proposición No de Ley de 9 de marzo de 1991** se crea la **Comisión Interministerial de Extranjería**. La Proposición No de Ley es un hito fundamental en la política de inmigración y se basa en los 3 ejes actuales consistentes en:
  - el control de flujos,
  - la integración social de los inmigrantes y
  - la cooperación al desarrollo con los países emisores de inmigración.
- Posteriormente, se modifica la **Ley de Asilo 9/1994**, de 19 de mayo, que modificó la Ley 5/ 1984 de 26 de marzo; siendo una de las novedades introducidas la de crear un nuevo procedimiento que introduce una fase previa en el examen de las solicitudes, de tal forma que se pueden denegar aquellas consideradas abusivas o infundadas.
- A continuación, por Acuerdo del Consejo de Ministros se aprueba el **Plan para la Integración Social de los Inmigrantes** con voluntad de ser el marco de referencia para la Administración General del Estado, propuesta de acción para las CCAA y corporaciones locales y cauce para una participación activa de la sociedad civil a favor de la integración de los inmigrantes. El Plan se dota de dos instrumentos:
  - **Observatorio Permanente de la Inmigración** con la misión de elaborar diagnósticos sobre la situación real de los inmigrantes y del fenómeno en general.
  - **Foro para la Integración Social de los Inmigrantes** con el fin de encauzar el diálogo y la participación de las administraciones públicas y la sociedad civil en el objetivo común de la integración.

En materia de control de flujos, el Plan establece unas medidas concretas:

- implantación del visado como mecanismo para evitar entradas de irregulares,
  - lucha contra el empleo irregular y la explotación laboral y
  - establecimiento de un contingente de mano de obra como forma de compensación de ofertas por existir trabajos vacantes de naturaleza precaria y escasa formación.
- En 1998 y 1999 se entra de lleno en el debate social y parlamentario de la L.O. 7/1985, destacando el :
    - **Informe sobre la situación de los españoles que viven fuera y de los inmigrantes y refugiados que han llegado a España**, insiste en los ejes principales de la política migratoria: el control de flujos, medidas activas de integración social (mayor estabilidad legal, regulación de los trabajos de temporada, lucha contra la economía sumergida y la explotación laboral especialmente en los trabajos domésticos, sector agrícola, acceso a la vivienda digna, etc.) y la cooperación al desarrollo con los países emisores de inmigración.



- Documento de Desarrollo del Plan para la Integración de los inmigrantes y refugiados para el bienio 1999/2000, propone actualizar la política migratoria diseñada en el Plan de 1994 y plantea sugerencias del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes en su informe sobre la Inmigración y el Asilo, planteando medidas que van más allá de los flujos laborales y controles de entrada y permanencia, potenciando la integración y convivencia de los extranjeros en España; también aborda la reforma de la L.O. 7/1985 sobre: introducción de facilidades para la reagrupación familiar, estabilidad legal con permisos de residencia y trabajo más duraderos, regulación de los centros de internamiento, creación y consolidación de las oficinas únicas, la simplificación del procedimiento administrativo, y en definitiva, la articulación de un estatuto jurídico amplio en derechos y libertades.
- El nuevo marco legal que surge del proceso de reforma de la L.O. 7/1985 finaliza con la **reforma de la Ley Orgánica 4/2000** mediante la **Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre**, vigente desde el día 23 de enero de 2001.
- Programa global de regulación y Coordinación de la Extranjería y la Inmigración en España (GRECO) para el período 2000-2004 por medio del Real Decreto 1449/2000 el cual reestructura las competencias del **Ministerio del Interior** por el que se marca el escenario actual de la política migratoria española y completa el proceso de reformas iniciadas por el R.D. 807/2000 por el que se crea la **Dirección General de Extranjería e Inmigración** como órgano de apoyo a la **Delegación de Gobierno para la Extranjería y la Inmigración**.
- **Anuncio de Reforma de la Ley de Extranjería** actual, mediante procedimiento de urgencia por el Consejo de Ministros del día 23 de mayo de 2003, cuyo contenido versa sobre:
  - Reforzamiento del control de entradas.
  - Modificaciones que facilitan el procedimiento de expulsión.
  - Endurecimiento del control policial a través de los censos y el empadronamiento de los extranjeros.
  - Simplificación en los trámites administrativos para los extranjeros.

Ampliamente criticada por las consecuencias que produciría de vulnerar el derecho a la igualdad y el Estado de Derecho en sí.

- Finalmente, se encuentra la **contribución de las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales** en la aplicación de políticas de inmigración en beneficio de la integración y social y cultural.

Debemos tener presente que la legislación española responde a las demandas de la UE, siendo los guardianes de la frontera sur europea, por lo cual, jugamos un papel geopolítico determinado.

A continuación, se repasa brevemente sobre la documentación que precisa un extranjero para la entrada en nuestro país.

La entrada de los extranjeros, está regulada por la Ley de Extranjería y su Reglamento, la cual anuncia una serie de trabas significativas y el incumplimiento de los requisitos surtirá la denegación de la entrada en el país, se requiere la documentación necesaria y que los medios económicos sean suficientes.

#### **4.3.1. Documentación necesaria**

Las dificultades para la inserción de este colectivo son variadas. Unas están ligadas a la búsqueda de empleo, otras, a los factores económicos y otras, quizás las más significativas, a los problemas administrativos y de tramitación de permisos. A continuación se detalla las peculiaridades de los mismos.

**VISADOS:**

- con carácter general se exige estar provisto de pasaporte o visado,
- en algunos casos se puede solo con el pasaporte sin el visado para estancias inferiores a tres meses en un periodo de 6 o para tránsitos inferiores a 5 días,
- supresión de visados para ciertos países de Hispanoamérica y con tratados bilaterales,
- los ciudadanos de la UE pueden entrar con el documento nacional de identidad.

**Visado de tránsito:** para transitar una, dos o excepcionalmente varias veces por nuestro territorio o el visado de estancia de corta duración.

**Visado de residencia:** para el trabajo por cuenta ajena o propia, para ejercer una actividad exceptuada de la obligación de obtener un permiso de trabajo, para asilo, para actividad no lucrativa.

**Visado de reagrupación familiar.**

**Visados excepcionales o visados en frontera.**

Hasta la publicación del Real Decreto 864/2001, por el que se aprobó el reglamento de la ley sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España, se podían beneficiar de la exención de visado previo al permiso de trabajo, sin embargo, las circunstancias han cambiado y sólo en casos muy excepcionales se concede, teniendo la mayor parte de las personas que viajar a su país para recoger el visado, con los problemas que eso conlleva, sobre todo en el aspecto económico, teniendo en cuenta la escasez de recursos.

- **Exención de visados:** las personas extranjeras que no puedan aportar el visado por proceder de una zona de conflicto o que haya acontecido un desastre natural o por implicar un peligro, personas extranjeras menores de edad o incapacitadas que sean descendientes de españoles o de extranjeros residentes legales en España, entre otros. Las autoridades competentes para conceder la exención del visado deberán pedir informes policiales y laborales preceptivos.

**PERMISOS DE RESIDENCIA:**

**Permiso de residencia inicial:** las persona extranjeras que manifiesten el propósito de fijar por primera vez su residencia en España, la validez no excede de 1 año y puede ser renovado por un periodo máximo de 2.

**Permiso de residencia ordinario:** para personas extranjeras que acrediten haber permanecido en España con residencia legal durante 3 años.

**Permiso de residencia permanente:** si acreditan el haber estado 5 años en España (también para los refugiados, titulares de permiso de trabajo extraordinario y apátridas). **Permiso de residencia por circunstancias excepcionales:** por razones humanitarias y por la condición del derecho de asilo, su validez es de 1 año renovable a 3 y pudiéndose renovar.

**Permiso de residencia por reagrupamiento familiar:** el cónyuge si obtiene un permiso de trabajo, acredita 2 años de residencia o el reagrupante fallece, hijos menores de edad no casados, incapacitados dependientes del extranjero y ascendientes de este; su vigencia dependerá de la circunstancias que sirvieron de base a su concesión.

**Permiso de residencia de hijos nacidos en España de extranjeros.**

Según el Convenio de del Acuerdo de Schengen dispone que con anterioridad a la concesión de permisos de residencia deberá efectuarse la correspondiente consulta del **Sistema de Información Schengen**, para comprobar si la persona extranjera no figura inscrita como no admisible.



## PERMISOS DE TRABAJO:

Antes de iniciar cualquier actividad laboral legal, la persona extranjera deberá obtener junto con el permiso de residencia del Ministerio del Interior, el permiso de trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), excepto para los trabajos de menos de 90 días de duración que no exigen el permiso de residencia.

La empresa que desee contratar a una persona trabajadora extranjera no autorizada a trabajar en territorio español, habrá de solicitar previamente el permiso de trabajo. Para la concesión inicial de permiso de trabajo se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo, es decir, necesidad de acreditar la inexistencia de trabajadores inscritos en la oficina de empleo para atender dicho puesto de trabajo. Para acreditar dicho extremo, la empresa está obligada a gestionar la oferta ante los servicios públicos de empleo.

## PERMISO DE TRABAJO POR CUENTA AJENA:

**Tipo A:** actividades de duración limitada como el montaje de plantas industriales o eléctricas, construcción de infraestructuras, edificaciones y redes de suministro eléctrico, gas, ferrocarriles y teléfonos, instalaciones y mantenimiento de equipos productivos.

**Tipo T:** actividades de temporada o campaña y podrá limitarse a actividad y ámbito en concreto, su duración coincidirá con la del contrato de trabajo, no excediéndose de 9 meses y dentro de los 12 meses consecutivos.

**Tipo B inicial:** limitado a 1 año y a un sector de actividad y ámbito geográfico.

**Tipo B renovado:** durante un periodo de 2 años en cualquier actividad en todo el territorio nacional.

**Tipo C:** su validez es de 3 años para trabajar en cualquier actividad o ámbito.

Hay una serie de **supuestos o preferencias** donde no se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo:

- al existir **convenios bilaterales** como en el caso de Perú y Chile y los que cumplan los supuestos de preferencia del art. 40 de la Ley, y
- los **supuestos preferentes**: ser cónyuge o hijo de extranjero residente en España con un permiso renovado, ser titular de una autorización previa de trabajo cuya renovación se pretenda, haber gozado de la condición de refugiado durante el año anterior, apátridas, tener a su cargo ascendientes o descendientes de nacionalidad española, haber nacido y ser residente en España y ser hijo o nieto de español de origen.

## PERMISO DE TRABAJO POR CUENTA PROPIA:

En los supuestos del inmigrante económico que pretenda desarrollar una actividad en régimen de autónomo se le exige para que no le denieguen el permiso que ha de impactar sobre la economía nacional y la creación de puestos de trabajo a corto plazo, de ahí la escasa probabilidad de que se conceda, salvo situación de preferencia o que se trate de una inmigración rica. Otro tema son las licencias necesarias para el inicio de la actividad, la obtención de estas licencias va a suponer el inicio de la actividad y puede ocurrir que se deniegue posteriormente el permiso de trabajo por cuenta propia. Tipologías:

**Tipo D inicial:** limitado al ejercicio de una actividad concreta y ámbito geográfico determinado por 1 año de validez.

**Tipo D renovado:** ejercicio de cualquier actividad en todo el territorio durante 2 años.

**Tipo E:** tiene una duración de 3 años para cualquier actividad o ámbito.

Tras 5 años de residencia temporal continuada, la persona extranjera tendrá derecho a la **residencia permanente**.

A parte, el Gobierno puede anualmente crear un **contingente de trabajadores extranjeros** con objeto de cubrir ofertas de empleo no atendidas por el mercado nacional, son lo que conocemos por *cupos*, se hace una distribución sectorial. Además, la persona inmigrante que quiera obtener un permiso de trabajo debe presentar los documentos exigidos en la solicitud, los datos que muestran la actividad y solvencia de la empresa.

**Contingente de trabajadores extranjeros:** anualmente, siempre que exista necesidad de mano de obra, el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, aprobará contingente de trabajadores extranjeros que no se encuentren ni sean residentes en España, realizando las correspondientes ofertas genéricas (no nominativas). El contingente para el 2003 está publicado en BOE de 16 de enero, especificándose el número previsto en cada provincia, por sectores y por ocupaciones, siendo el contingente propuesto por el gobierno para el 2003 de 10.575 empleos estables, una cifra que podrá variar a lo largo del año en función de las necesidades empresariales y de los acuerdos con los sindicatos. Ya fuera de contingente, se prevé también la concesión de 13.762 permisos para temporeros.

A parte de la documentación, los extranjeros deberán acreditar **medios económicos suficientes** presentándolos a las autoridades aduaneras, aquí se palpa la diferencia de trato, presuponiendo la legislación que un europeo o un turista no generará problemas, y sin embargo, un africano o un latinoamericano que quiera entrar legalmente debe acreditar sus intenciones con el dinero por delante.



# 5 LA EVOLUCIÓN DE LA OPINIÓN PÚBLICA SOBRE LA INMIGRACIÓN

Nuestro país ha vivido en las últimas décadas una **transformación esencial en sus flujos migratorios**, convirtiéndose en un país receptor de inmigración. Es una cuestión social, política y económica de la mayor relevancia y seguirá siéndolo de forma creciente.

Precisándose a tal fin transformar las estructuras de la realidad social, este desafío exige una respuesta de toda la sociedad, debe estudiarse los errores y los aciertos de otros países europeos con una experiencia más amplia y marcar una **estrategia global** en cuanto a la política de los flujos migratorios.

Los nuevos movimientos sociales abren un **ámbito de acción**, tanto a nivel de la Administración Pública como a nivel privado, ambas deben actuar articuladamente en función del interés colectivo que es el eje fundamental de la política pública.

Frente a la actual situación, la evolución de la opinión pública ha seguido una línea marcada por la política gubernamental a partir de la reforma de la Ley de extranjería, que introdujo **criterios más restrictivos** en el reconocimiento de derechos a los que están en situación irregular y se consideró la anterior política excesivamente permisiva, también considera necesaria la presencia de trabajadores inmigrantes como elemento dinamizador de la economía, pero es creciente la opinión de que es excesiva.

Íntimamente relacionado con la opinión pública e influyendo directamente en ella son los **medios de comunicación**, estos retratan el caso de las personas inmigrantes como un acontecimiento negativo y de forma abrumadora, en definitiva como un problema.

Los inmigrantes pasan a ser identificados con **conceptos sensacionalistas** influidos por los medios de comunicación, las expresiones más comunes son las siguientes:

- Fenotipos asociados con el Tercer Mundo: árabes "moros", negros, "sudacas" latinoamericanos.
- Son pobres y analfabetos que viene a sacarnos los recursos, tiene prácticas salvajes.
- Amenaza y peligro, más patente a partir del clima posterior al 11 de septiembre de 2001, relacionado con la criminalidad, terrorismo, peligro de nuestra cultura, de nuestros empleos, de enfermedades peligrosas.

Se debería partir de un **enfoque positivo**, evaluando los elementos que aporta y no como obstáculos, es decir, reconocer su aportación en el plano económico, social, cultural, entre otros, y el enriquecimiento que suponen tales potencialidades que deben promocionar una sociedad plural, multicultural y multirracial, para lo cual es preciso una política pública diseñada para la integración social de los colectivos.

Al respecto, el Consejo de Europa ha establecido una Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico; dicha directiva deberá incorporarse a cada estado miembro antes de Julio de 2003, prohibiendo la discriminación directa e indirecta en múltiples ámbitos, entre ellos, el empleo..

## 5.1 LA DISCRIMINACIÓN

La discriminación por motivo de origen es **estructural y generalizada** directa e indirectamente, afecta a distintos ámbitos como es la justicia, la vecindad, la vivienda, la participación social, etc. Especialmente negativa es la discriminación que encontramos en el **mercado laboral**, empleos precarios, economía sumergida. Otra manifestación de la discriminación son los **prejuicios sociales y estereotipos** que se adscriben a conductas y actitudes que se presumen que corresponden a un colectivo determinado.

Debemos ser conscientes de que las **diferencias de clase o posición socioeconómica** constituyen el principal factor de desigualdad y exclusión en las sociedades modernas. La discriminación laboral de los inmigrantes no se dirige hacia los que tienen una alta posición económica sino hacia los que se buscan la vida en empleos precarios. En este sentido, la **discriminación laboral**, como característica propia del mercado de trabajo español, es una realidad previa que no se identifica con la **discriminación étnica**, por lo cual, requieren una especial atención todos aquellos grupos de personas en riesgo de exclusión social como son los parados de larga duración, mujeres, jóvenes en su primer empleo, mayores de 45 años e inmigrantes, en términos generales.

Algunas ideas y propuestas de acción que serían interesantes trasladar a los distintos ámbitos locales en pro de la consecución de **espacios mixtos laborales**:

- Ser conscientes de los **factores sociales y psicológicos** que actúan en la discriminación, analizar las situaciones y actuar sobre ellas.
- Impulsar **campañas de sensibilización** dirigidas a la empresa para concienciar de la contratación de las personas inmigrantes<sup>6</sup>, no se trata de realizar una obra social o de caridad, sino que están contratando a trabajadores con conocimientos, capacidades y actitudes para el desarrollo de la actividad empresarial, y a su vez se investigue sobre la realidad para mostrar la discriminación laboral y se contribuya a su denuncia.
- Desarrollar **herramientas de información y formación en competencias interculturales** para las personas responsables de la selección de personal, mandos intermedios y trabajadores, y adaptarlos a la cultura de cada empresa.
- **Fomentar la formación** para reforzar o aprender conocimientos y valores clave que facilitarán la inserción laboral.
- Tomar conciencia los profesionales de caer en un **exceso de carga étnica** en el análisis de la realidad y mantener los estereotipos que la empresa nos transmite sin pretenderlo, examinando las propias opiniones y conceptos personales sobre el colectivo de inmigrantes y población en riesgo de exclusión social.

6 Adjuntamos ficha informativa sobre los pasos que debe dar la empresa para contratar a inmigrantes extracomunitarios.



# 6

## GESTIÓN DE LAS DIFERENCIAS CULTURALES

El multiculturalismo ha generado un debate acerca de las relaciones entre diversas culturas y la integración de los inmigrantes en nuestro país.

Antes de entrar a desarrollar la temática, conviene exponer y aclarar ciertos términos utilizados en las sociedades de acogida:

- CULTURA: creencias, ritos, valores y comportamientos para vivir y transmitir, es adaptable y cambiante.
- MULTICULTURALIDAD: coexistencia de personas provenientes de diferentes culturas en un mismo espacio físico.
- INTERCULTURALIDAD: relaciones o interacciones llevadas a cabo entre personas procedentes de diferentes culturas.
- ASIMILACIÓN CULTURAL: proceso de absorción de la cultura dominante.
- SEPARACIÓN: rechazo o indiferencia por la cultura dominante.

### 6.1 LA EXCLUSIÓN SOCIAL

Es necesario superar planteamientos que contemplan la inmigración como un problema que hay que controlar y defender la idea de que las migraciones poseen elementos de legitimación distintos al mercado de trabajo o a las coyunturas económicas de los países receptores. En este sentido, debe centrarse las justificaciones del hecho migratorio en términos de solidaridad y justicia social y defender una política abierta y progresista y no de exclusión social.

La incapacidad de hacer frente a estos retos convierten a la inmigración en un problema, y por lo tanto, la exclusión social supone que la persona quede privada del intercambio material y simbólico con la sociedad, para prevenir los procesos de exclusión hay que cubrir las necesidades básicas que son tanto económicas como sociales. La obtención de estos derechos y la participación en los intercambios con la sociedad constituyen la integración social y la identidad

El marco jurídico internacional y la política de los países receptores, debe amparar y unificar criterios al respecto, empezando por conceptos tales como emigración e inmigración que van unidos, pero no existe una unión jurídica, la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce el derecho a emigrar, a abandonar un país, sin embargo **el derecho a inmigrar no está reconocido como derecho positivo**, excepto el derecho a volver al propio país.

La inmigración plantea la necesidad de definir una **política por parte de los países receptores** y actualmente viene definida:

- por el control de flujos (negando el acceso en función del mercado de trabajo),
- promoción de la integración social de los inmigrantes referida a los inmigrantes reconocidos y admitidos para su plena inclusión en la sociedad;
- la cooperación para el desarrollo con la finalidad de crear soluciones para evitar la emigración aunque con efectos a más largo plazo.

Tras haberse mencionado el marco internacional jurídico y la política migratoria de los países receptores, ya en un plano local se ha de actuar de manera inmediata frente a estas personas, en situación de exclusión social, que padecen de un conjunto de carencias a parte del empleo, como son educación, formación, vivienda, apoyo familiar, recursos asistenciales, integración social y cultural.

Por lo cual, no basta el trabajo sin una serie de servicios y apoyos complementarios que deben ser subsanados directamente por los entes locales en colaboración con los distintos agentes sociales y su responsabilidad social.



## 6.2 LA INTEGRACIÓN FRENTE A LA ASIMILACIÓN

Podríamos **definir integración** como el proceso de incorporación de los inmigrantes en la sociedad de acogida en igualdad de condiciones, de derechos y obligaciones y de oportunidades con respecto a los ciudadanos autóctonos.

La integración requiere el esfuerzo de las diferentes culturas que cohabitan. Se trata de un **trabajo de aproximación de dos o más sociedades**, la sociedad que se desplaza tiene sus propias características al igual que la sociedad receptora y ambas tienen que limar las diferencias que dificulten esa aproximación y faciliten la convivencia. Hay que encontrar fórmulas para que el inmigrante participe en la vida comunitaria y el país de acogida debe fomentar procesos de acogida del inmigrante respetando sus diferencias culturales y potenciando su valor social.

En esta línea, es preciso **saber comunicar** que las migraciones son en sí mismas un elemento que dinamiza la sociedad y no un problema social, hay que transmitir una nueva imagen y establecer puentes de diálogo que acerquen a ambas comunidades culturales. Por lo cual, es muy necesario **emprender campañas didácticas de educación en la diversidad cultural**, creando una opinión positiva con el fin de integrarnos todos en la idea de una sociedad plural.

El reto está en el **consenso social y político** que debe reconocer una serie de principios rectores e la política migratoria que equiparen al extranjero a un ciudadano más en cuanto a derechos, deberes y libertades se refiere.

En definitiva es establecer una sociedad europea que reconozca los derechos humanos.

El gran reto es saber cómo gestionamos la diversidad que presentan las procedencias de extranjeros que conviven en España y en el marco de la Europa ampliada del 2004.

La integración debe ser una incorporación a la sociedad **en igualdad de oportunidades desde la diversidad**, cumpliéndose el marco legal de la convivencia, tolerancia y libertad.

La integración (frente a la asimilación) invita a que todas las personas que vivan y trabajen en la sociedad de acogida, tenga la posibilidad de incorporarse en nuestra sociedad de forma abierta, dialogada y gradual, perpetuando sus valores culturales e incorporar, a su vez, nuestras características culturales.

Finalmente, para una mejor integración social, la persona que desarrolle su puesto laboral en mediación u orientación sociolaboral debe proceder a dinamizar los recursos y a los diferentes agentes sociales, y manera más inmediata, el trasladar las gestiones que todo extranjero debe conocer preferentemente referidas sobre el:

- **EMPADRONAMIENTO:** es uno de los requisitos fundamentales para el acceso a ayudas públicas, solicitud de la tarjeta sanitaria, trámites de regulación, etc.
- **DOCUMENTACIÓN NECESARIA:** cualquier documento de identificación personal con foto.
- **SOLICITUD DE ASISTENCIA NECESARIA PARA PERSONAS SIN RECURSOS:** deben aportar la siguiente documentación de certificado de empadronamiento, declaración negativa de la Delegación de Hacienda y documentación personal.
- **INSCRIPCIÓN DE LOS EXTRANJEROS EN LAS OFICINAS DE EMPLEO:** los titulares de permisos de trabajo o residencia y los solicitantes de asilo según normativa vigente.



## 6.3 LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Un eje fundamental en la integración es lógicamente el acceso al empleo, es un componente necesario aunque no suficiente, el empleo proporciona oportunidad de disfrute de vivienda, educación, salud, participación ciudadana y cultural en la comunidad local.

El empleo estable y con remuneración digna es uno de los principales mecanismos de integración en las sociedades modernas a partir de la segunda mitad del sxx, tal perspectiva es la que de empleo estable y con remuneración digna es la que facilita la inclusión social de colectivos desfavorecidos. Desde los años 80, la **liberación progresiva del mercado de trabajo** repercute en el empleo estable que disminuye, mientras aumentan los trabajos a tiempo parcial y temporales. Esto nos obliga a replantear el propio concepto de exclusión social, y añadimos el de precariedad y vulnerabilidad, ya no existen trabajos para toda la vida.

El **empleo** constituye un **bien preciado**, no solo carecen de él personas con escasa formación y capacitación o con problemas de salud y sociales entre otros, sino que muchas personas mejor capacitadas están o pueden descender a la exclusión social. Es decir, que se amplía la situación de exclusión social y no se centra exclusivamente en personas con mayor riesgo como son la población inmigrante, mujeres, mayores de 40 años, familias monoparentales, jóvenes menores de 16 años sin escolarizar, pensionistas de rentas bajas, etc., si se añade la carencia de ingresos, infravivienda, conflictos sociales, toxicomanías, baja o nula capacitación, etc.

Ante la difícil situación laboral, es necesario potenciar que la persona inmigrante tome **conciencia de su proceso vital** y encuentre su lugar en la sociedad, participando en su desarrollo laboral, no manteniéndose en una situación de subordinación laboral perpetua que conlleva al **desarraigo laboral** y que se desemboque en la exclusión social. Por lo cual, es importante diferenciar si es un empleo que cotiza a la Seguridad Social y si es precario o no, o si es un empleo perteneciente a la economía sumergida.

En líneas generales, la realidad de este colectivo es que se encuentra con frecuencia en una **economía sumergida**, con escasos recursos y con dificultades para convertir en regular su residencia.

Se precisa diseñar **estrategias de inserción laboral** desde la perspectiva del desarrollo de las potencialidades y suma de las identidades propias que se funden en una sociedad multicultural. La **orientación sociolaboral** debe delimitar el perfil profesional y en consecuencia determinar un itinerario profesional e iniciar en la búsqueda activa de empleo.

Importante es resaltar la **formación** en la inserción laboral y la integración social, siempre que esté encaminada dentro del perfil profesional de la persona en concreto o en el que realmente tenga posibilidades e interés en desarrollar. Tal orientación en la formación debe sustentarse y perdurar, además de centrarse en un adecuado perfil profesional, para que sea eficaz y no un recurso desperdiciado.

En la orientación sociolaboral, también detecta estrategias de capacitación para impulsar el **autoempleo**, apoyando el desarrollo del proyecto y de las competencias que permitan afrontar esta modalidad de forma exitosa con todo lo que conlleva (planificación, organización, dirección, asunción de riesgos y responsabilidades), un hecho en alza son las empresas que prestan servicios y tienen un componente mercantil étnico como valor añadido y permite su supervivencia, como por ejemplo: han proliferado los locutorios, las tiendas de alimentos especializadas productos de otros países, etc.

A parte de estas estrategias de inserción sociolaboral, es preciso otra serie de estrategias hacia un apoyo psicológico, educativo, sociocomunitario, además de una sensibilización y lucha contra el racismo y la xenofobia.

Dada la situación de **irregularidad** de los inmigrantes que potencia los efectos negativos sobre el sistema de bienestar, se les discrimina además en materia de derechos y da argumentos a la opinión pública sensacionalista, hay un sector de inmi-

grantes que tienen serias dificultades de integración, provocando pobreza y exclusión, y como consecuencia aumenta la inseguridad ciudadana por las condiciones sociales y económicas en las que se encuentran.

Como reacción a lo que sucede respecto a la irregularidad, los **gobernantes ponen medidas restrictivas al movimiento de la mano de obra**, y la **población desinformada** tiende a culpabilizar a los extranjeros de los males que acucian a la sociedad moderna, se les considera responsables en parte del paro actual y se ofrecen por salarios más bajos rompiendo las condiciones existentes del mercado laboral, todo ello deriva en **movimientos racistas y xenófobos** y en parte explica la subida que está teniendo la ultraderecha en determinados países europeos.

Por lo general, no se profundiza en que la emigración actual es por causa de las enormes desigualdades que existen a nivel mundial a causa de la abundancia por un lado y de la miseria por otro. El fin es incorporar a las personas en situación de exclusión hacia un **concepto de ciudadanía** propio de un estado social y democrático de derecho, para ello es necesario apoyarles en otros ámbitos, a parte del laboral, en pro de fomentar su participación ampliando su red de relaciones, desarrollar su autoestima y capacidades personales y sociolaborales.

A continuación, mencionamos la actual **estrategia europea para el empleo y la discriminación**, la cual dicta que cada estado miembro:

- detectará y combatirá todas las formas de discriminación que obstaculicen el acceso al mercado de trabajo, a la educación y al formación,
- establecerá medidas eficaces de prevención y políticas activas para promover la integración en el mercado de trabajo de grupos en situación de riesgo que derive hacia la exclusión, y
- tomará las medidas apropiadas para cubrir las necesidades de las personas con discapacidad, de las minorías étnicas y de los trabajadores migrantes para su integración en el mercado de trabajo, fijando objetivos nacionales al respecto.

## 6.4 EMPRESAS MIXTAS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Las políticas y prácticas de las empresas para integrar trabajadores inmigrantes vienen determinadas por:

- las dificultades de las empresas en cubrir puestos de trabajo con personal autóctono,
- la temporalidad y
- la cualificación de los puestos.

Cuanto más sustituible sea la persona menos atención se presta a sus necesidades e integración, sin embargo, si la función a desempeñar requiere más esfuerzo y es más cualificada, la empresa es más exigente en la selección y gestiona adecuadamente los RRHH introduciendo prácticas de retención y desarrollo. Ante la presente situación, es imprescindible recordar el concepto y compromiso de **responsabilidad social** (por parte de las empresas en particular y de todos en general), muchas empresas ya lo incorporan dentro de su filosofía de empresa y la utilizan como elemento diferenciador, competitivo y, al fin y al cabo, integrador y propio de una sociedad intercultural.

El fenómeno de la multiculturalidad demanda nuevos requerimientos en los departamentos de los RRHH, en relación a los conocimientos derivados del derecho laboral en materia de contratación de extranjeros, por lo cual, se valora la necesidad de que los profesionales de RRHH deben recibir una formación específica tanto en la dimensión técnico-profesional como en la cultural.

Ninguna empresa reconoce abiertamente la existencia de racismo y xenofobia, cuando es evidente que en el trabajo cotidiano se dan este tipo de comentarios, se han detectado mayores conflictos entre los compañeros a un mismo nivel que



entre los propios mandos responsables, por lo tanto la dirección es factor clave en la mediación desde un principio. En general, no se pone en práctica una política de acogida entre los trabajadores autóctonos e inmigrantes o entre estos mismos por la diversidad cultural o etnia, tal acogida propiciaría una mejor actitud y conciencia por parte de los compañeros hacia la integración.

En definitiva, las estrategias de gestión de los RRHH multiculturales varían en función de la cultura de la empresa, el número y composición de los perfiles demandados.

La integración laboral de los inmigrantes viene determinada por un amplio conjunto de factores, entre los cuales, los profesionales de RRHH valoran de manera universal:

- la responsabilidad hacia el trabajo,
- las normas y compañeros de trabajo, y
- la disponibilidad hacia el trabajo.

Otros aspectos que debe afrontar la persona inmigrante es la cualificación de base y las competencias clave para la empleabilidad y las interculturales para acceder a un empleo con perspectivas de integración y desarrollo profesional.

A la hora de contratar, hoy en día la empresa hace especial hincapié en analizar la idoneidad de la persona respecto al puesto de trabajo demandado, las políticas de recursos humanos valoran a parte de la cualificación requerida, las actitudes y valores. En el caso, de las personas extranjeras además de la experiencia técnica que traen de sus países de origen, es de destacar sus competencias personales propias de la población inmigrante como son:

- la alta motivación para trabajar,
- flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades productivas,
- interés y disposición para el aprendizaje de nuevos conocimientos,
- iniciativa y capacidad de afrontar nuevos retos,
- movilidad geográfica, y
- afán de superación personal.

La incorporación de personal extranjero conlleva otra serie de beneficios en términos de crecimiento y desarrollo empresarial, en relación a:

- la diversidad de capital humano en las empresas de manera que el personal se identifica con los principios y valores de la empresa incidiendo en su motivación y compromiso,
- los productos y servicios de estas empresas adquieren un valor añadido ante los clientes que valoran un compromiso de responsabilidad social,
- la incorporación de personas inmigrantes al mercado laboral aumenta la oferta disponible para las empresas que se encuentran en crecimiento y expansión,
- se minimiza las bolsas de pobreza y en consecuencia se reducen los costes en prestaciones y aumentando las aportaciones a la Seguridad Social por parte de este colectivo,
- la integración social de los más desfavorecidos genera mayor cohesión ciudadana y un mayor desarrollo económico y en el conjunto de la sociedad,
- finalmente, se contribuye a mejorar otros países más desfavorecidos, puesto que parte de los salarios se desvían a los países de origen.

Las personas inmigrantes extra-comunitarias pueden trabajar legalmente en España las que se encuentren en las siguientes situaciones:

- titulares de un permiso de trabajo en vigor,
- titulares de un permiso de residencia temporal con autorización para trabajar,
- extranjeros residentes por estudios y con autorización para trabajar,
- solicitantes de asilo con autorización para trabajar,
- asilados o refugiados,
- personas con permiso de residencia permanente,
- personas casadas con ciudadanos de nacionalidad comunitaria.

En algunos casos, hay inmigrantes que residen legalmente pero sin documento que les autorice para trabajar, para poderles contratar es más complejo, previamente se debe tramitar el permiso de trabajo para colectivos especiales y hasta que no se obtenga resolución favorable de la solicitud que puede tardar varios meses y mientras no se puede formalizar la contratación.



## 6.5 OTRAS INICIATIVAS QUE AYUDAN A ACTUAR RESPECTO A LA MEJORA EN LA GESTIÓN DE LAS DIFERENCIAS CULTURALES

Finalmente, y a modo de conclusión en el presente apartado, se profundiza en la mejora de la gestión de las diferencias culturales, mencionando una iniciativa basada en estudios pormenorizados, llevada a cabo en una localidad con experiencias en el desarrollo de programas de integración social con población migrante y que de igual manera se puede extrapolar a otras localidades.<sup>7</sup>

Por un lado, un trabajo que analiza de manera cualitativa las **necesidades formativas del colectivo de inmigrantes recogiendo información de los diferentes actores sociales** que trabajan de manera directa o transversal con el colectivo en cuestión y se propone un dispositivo de formación socioeducativa con inmigrantes adecuado a la realidad vivida en sus procesos de inserción y que es el primer paso para que la acogida sea lo más efectiva posible y en igualdad de oportunidades.

En primer lugar, diferenciamos varias áreas de actuación que precisan ser estudiadas para trabajar la integración social y en pro de una mejora en la gestión de las diferencias culturales, cuyo objetivo es conseguir que la población inmigrante sean ciudadanos de primer orden y se hallen en una real igualdad de oportunidades, para lo cual hay que empezar a trabajar de manera óptima las siguientes áreas:

- Área de Sanidad
- Área de Vivienda
- Área de Educación
- Área de Jurídica
- Área de Participación en la Comunidad
- Área de Acceso a Recursos, Servicios y Equipamientos Comunitarios
- Área de Formación en el Idioma
- Área de Formación Profesional, Ocupacional y Empleo.

Exponemos el diagnóstico de necesidades formativas de cada una de las áreas.

### ÁREA DE SANIDAD

Conocimiento de la estructura de gestión y acceso la atención sanitaria española:

- Derechos y supuestos de **cobertura de asistencia sanitaria a los inmigrantes**.
- Funcionamiento de los **centros de salud y ambulatorios**.
- Funciones del **médico de familia** como un primer nivel de atención, valoración y derivación a la atención especializada.
- Manejo de las **destrezas comunicativas** para el desenvolvimiento de las citas médicas.
- Compresión de los **diagnósticos médicos** para un seguimiento médico-farmacológico.
- Funcionamiento de las **farmacias y de la cobertura farmacéutica** de la Seguridad Social.
- Obtención de la **tarjeta sanitaria** y su utilización.
- Servicios de información y orientación de la **planificación familiar**.
- Alimentación y nutrición.
- Prevención de accidentes y contracción de enfermedades.
- Función y utilización de la **historia clínica**.
- Sistema de **vacunación** español.
- Gestiones administrativas de las **bajas o altas médicas**.

<sup>7</sup> Proyectos Odina y Observatorio Permanente realizado por ACCEM en Asturias. 2002

## ÁREA DE VIVIENDA

En general, precisan del conocimiento de los recursos públicos y privados disponibles para la búsqueda de vivienda:

- Adquisición de habilidades para la búsqueda de la vivienda, cómo acceder a una vivienda sea en alquiler, propiedad o vivienda social.
- Recursos comunitarios de **ayuda a la financiación** de arrendamiento o compra de la vivienda.
- Posibilidades de acceso a **viviendas de protección oficial**.
- Manejo de las **destrezas comunicativas** para el desenvolvimiento frente a las **agencias inmobiliarias**, su funcionamiento y los distintos tipos.
- Comprensión de los **trámites y documentación básicos** para el acceso y uso de la vivienda: contratos de alquiler, recibos, certificados, etc.
- Funcionamiento de las **comunidades de vecinos**, **concepto de vivienda y marco de convivencia** en la sociedad de acogida.

## ÁREA DE EDUCACIÓN

Conocimiento del sistema educativo, estructura, acceso e itinerarios formativos:

- Manejo de las **gestiones administrativas** para el acceso a la enseñanza pública y acceso a becas y ayudas.
- Funciones y competencias del **personal docente**, **el sistema de tutorías y el consejo escolar** de los centros educativos.
- Funcionamiento y **vías de participación** en las asociaciones de padres y madres de los alumnos.
- Manejo de las **destrezas comunicativas** para el desenvolvimiento y entendimiento del contexto educativo: carta a la familia/tutores, comunicación de actividades, etc.
- Trámites, documentación y organismos competentes para la **homologación** de los estudios realizados en los países de origen.

## ÁREA DE JURÍDICA

Los inmigrantes tiene las siguientes necesidades de formación y asesoramiento en el área jurídica:

- Comprensión de los **conceptos** "solicitante de asilo, refugiado, inmigrante", etc. y los aspectos legales que conllevan.
- **Derechos y deberes de los extranjeros** en España según la vigente Ley de Extranjería.
- Conocimiento de las **infracciones y sanciones** aplicables según la vigente Ley de Extranjería.
- Servicios de **asistencia jurídica gratuita** prestados por asociaciones y ONGs.
- Quién, cuándo y dónde se puede **solicitar asilo**, habilidades en el manejo de las gestiones y documentación necesaria, organismos competentes de tramitación y resolución, derechos y deberes, y petición de reexamen al respecto.
- **Servicios Sociales** existentes para el colectivo de inmigrantes.
- Entidades competentes en materia de extranjería donde se solicitan y gestionan los permisos de trabajo y/o residencia: Departamentos de Extranjería de la comisaría de la Policía Nacional (Ministerio del Interior), Delegación de Gobierno, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Oficina de Asilo y Refugio (OAR- Ministerio del Interior), etc.
- Conocimiento, manejo de los trámites y documentación necesarios para la gestión de las **autorizaciones de trabajo, y los diferentes tipos de permisos de trabajo y/o residencia**.
- Asesoramiento sobre interposición del **recurso contencioso-administrativo**.
- Solicitud de **reagrupación familiar**.
- Funcionamiento del **contingente**.
- Trámites necesarios para ejercer el derecho a **empadronarse** y conocer sus ventajas sociales: sanidad, educación, vivienda, servicios sociales, etc.
- Gestiones necesarias para **legalización de documentos** en España, teniendo en cuenta los convenios internacionales.



## ÁREA DE PARTICIPACIÓN EN LA COMUNIDAD

Conocimientos de los derechos políticos de los inmigrantes:

- Función, organización y vías de participación en los **partidos políticos**.
- Función, organización, vías de participación, trámites administrativos necesarios para la constitución y gestión de las **asociaciones** ( sociales, de mujeres, culturales, juveniles, deportivas, de padres y madres, de vecinos, etc.) y su marco legislativo.
- Finalidad, función, organización y participación en los **sindicatos** y qué servicios ofrece.
- Derechos de **reunión y manifestación, de afiliación o sindicación y huelga** de los extranjeros en España según la vigente Ley de Extranjería.

## ÁREA DE ACCESO A RECURSOS, SERVICIOS Y EQUIPAMIENTOS COMUNITARIOS

Las necesidades de formación en recursos, servicios y equipamientos comunitarios:

- Funcionamiento y acceso a los **servicios sociales municipales, de asociaciones, ONGs, centros culturales, oficinas de información juvenil** y manejo de las gestiones administrativas necesarias para la solicitud de los mismos.
- **Oferta de actividades y cursos municipales para el ocio, el tiempo libre y el deporte, y manejo de los trámites administrativos** necesarios para la solicitud de los mismos.
- Conocimiento de **zonas verdes y equipamientos deportivos** locales.
- Vías de acceso y utilización a **bibliotecas y museos**.
- Servicios de **Seguridad Ciudadana** y asistencia en situaciones de **urgencia** (ambulancias, policía nacional y local, bomberos, protección civil, etc.) y sus funciones.
- Manejo de las **gestiones administrativas básicas** de los ayuntamientos, como la solicitud de certificado de empadronamiento, certificado de convivencia, etc.
- Recursos públicos y asociaciones que trabajan en el **área de la mujer**.

## ÁREA DE FORMACIÓN EN EL IDIOMA

Las siguientes necesidades de formación en el área del idioma son:

- Dominio de las funciones y estructuras comunicativas necesarias para la comprensión del idioma en **conversaciones cotidianas**: expresión de ideas, opiniones, necesidades, etc.
- Desenvolvimiento en situaciones de **identificación personal**.
- Expresión y comprensión de los aspectos relacionados con la **gestión del tiempo**: horarios, tiempos verbales, conceptos de puntualidad.
- Solicitar y entender la **ubicación de lugares y los medios de transporte**, con el fin de orientarse en el entorno físico.
- Desenvolverse en las **relaciones comerciales o de consumo**: compras, bancos, alimentación, vestido, sistema de pesos y de medidas, sistema monetario, etc.
- Desenvolverse en situaciones de información o tramitación de su **situación legal** en la sociedad de acogida.
- Finalmente, capacidad para desenvolverse tanto en el ámbito **sanitario, área de empleo, acceso y gestión de la vivienda, contexto educativo**, como en las vías de participación en la comunidad.

## ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL, OCUPACIONAL Y EMPLEO

De la síntesis anteriormente expuesta deducimos las necesidades de formación de los inmigrantes:



- Estructura, funcionamiento y acceso al **sistema de formación profesional**: formación profesional reglada, ocupacional y continua.
- Recursos de formación y empleo existentes en la comunidad.
- Métodos y técnicas para la identificación de **competencias profesionales**, **diseño del itinerario de inserción laboral**, **búsqueda de empleo** y **uso de las tecnologías de la información** para la búsqueda de empleo y acceso a la formación.
- Conocimiento de la **situación del mercado laboral** a nivel local, regional y nacional, identificando los sectores de actividad económica con mayor demanda en el empleo.
- Conocimiento de los **sistemas de intermediación laboral**: servicios públicos de colocación, INEM, agencias privadas de colocación, empresas de trabajo temporal y consultoras de selección de personal.
- Diferentes modalidades de contratación, derechos y deberes de los trabajadores y sobre la **legislación laboral básica**: convenios colectivos, nóminas y seguridad social.
- Aspectos relativos a la estructura de organización interna de la empresa: organigrama, normativa interna, filosofía de empresa, departamentos, personal, etc.

Otro ejemplo de proyecto promovido por ACCEM y en el que colaboran un gran número de instituciones públicas y privadas, asociaciones y sindicatos, y que viene a colación comentar para una mejora de la gestión de las diferencias culturales, es el **Observatorio Permanente de la Inmigración**, proyecto promovido con la finalidad de estructurar y desarrollar un dispositivo permanente de observación cooperativa y de evaluación participativa de los diferentes actores sociales, sobre la situación socio-económica del colectivo de los inmigrantes en una localidad en concreto.

Su finalidad se basa en establecer **procesos de análisis y actuaciones conjuntas** que permitan analizar de manera concreta y actualizada la problemática del colectivo, mediante la participación ciudadana, partenariado de los actores locales, tecnologías de la sociedad de información, accesibilidad y calidad de la información.

Las herramientas que se utilizan a tal fin son 3:

- **Acompañamiento, diagnóstico y evaluación de las diferentes entidades que trabajan con los inmigrantes**: permite conocer las necesidades, perfiles y tipologías del colectivo.
- **Repertorio de actores y de acciones para la inserción**: se estructura los recursos sociales existentes en el territorio y las acciones propuestas por los distintos actores, tal repertorio se puede consultar en tiempo real ubicado en internet.
- **Bases de datos contextuales**: que permite la realización de fichas estadísticas contextuales y de mapas según las zonas a definir.

Para finalizar, se plantea la **SENSIBILIZACIÓN SOCIAL**, como contenido de mayor interés y atracción en el trabajo sobre la educación intercultural.

La sensibilización trata de prevenir las actitudes racistas y xenófobas e informa sobre la realidad del colectivo migrante en nuestra sociedad y están dirigidas a la sociedad en general, ya sean colegios, institutos, centros culturales municipales, etc.

Presentamos iniciativas que pueden perfectamente trasladarse a cada ámbito local y dinamizar el tema de la sensibilización social ante la inmigración:

- Campañas de sensibilización social.
- Jornadas multiculturales.
- Edición de materiales y publicaciones.
- Juegos y dinámicas en centros escolares.
- Talleres multiculturales: cocinas del mundo, exposiciones, encuentros musicales, fiestas multiculturales.
- Grupos de debates, dinámicas, charlas-coloquio, vídeo-forum, mesas redondas, conferencias.
- Mesas informativas, etc.

## BIBLIOGRAFÍA

*La Inmigración en España, contextos y alternativas. Congreso de Inmigración. Edita Laboratorio de Estudios Interculturales Granada 2002.*

*La Inmigración una realidad en España. Seminario de investigación para la paz 2002. Edita Gobierno de Aragón, Departamento de Cultura y Turismo.*

*La Inmigración en España. Una década de investigaciones. Juan Díez Nicolás y M<sup>o</sup> José Díez Lafita. IMSERSO 2001.*

*Mujer, Inmigración y Trabajo. Colectivo Ioé. IMSERSO 2001.*

*Memoria GRUPO ODINA Observatorio Permanente de la Inmigración en Asturias 2001. ACCEM.*

*Memoria del Proyecto de Identificación de Necesidades Formativas de la población Inmigrante 2001. ACCEM-Asturias.*

*Manual Voluntariado para la Intervención con Inmigrantes 2002. ACCEM*

*Cuadernos de Sensibilización sobre Inmigrantes MPDL 1998.*

*Boletines sobre Asilo y Refugio en Europa "Eumigre" de ACCEM .*

*Inmigración y Empleo. Jornadas Estatales 12, 13, 14 de diciembre de 2002, Alicante. Cruz Roja Española.*

*Una aproximación a la Legislación Española de Extranjería. Salvador Maneu Marcos. Cruz Roja Española.2001.*

*Guía para las empresas. La contratación de personas extranjeras. Red Interlab@r. Cruz Roja Española. 2003.*

*Constitución Española 1978.*

*Ley Orgánica 7/1.985 de 1 de julio , sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España.*

*Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero , sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.*

*Ley Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre de reforma de la L.O. 4/2000 de 11 de enero, sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.*

*Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948.*

*Información obtenida de las siguientes páginas webs pertenecientes a organismos públicos y organizaciones no gubernamentales:*  
[www.equalmedea.com](http://www.equalmedea.com), [www.mtas.es](http://www.mtas.es), [www.mir.es](http://www.mir.es), [www.msf.es](http://www.msf.es), [www.madrid.org](http://www.madrid.org),  
[www.inem.es](http://www.inem.es), [www.ub.es](http://www.ub.es), [www.canalsolidario.org](http://www.canalsolidario.org), [www.gloobal.net](http://www.gloobal.net),  
[www.accem.es](http://www.accem.es), [www.nodo50.org](http://www.nodo50.org), [www.educoweb.com](http://www.educoweb.com), [www.karibuempleo.org](http://www.karibuempleo.org),  
[www.orientared.com](http://www.orientared.com).

<b>1</b>	<b>SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.</b>	<b>67</b>
1.1.	Características Generales de la estructura del Mercado de Trabajo español	67
1.2.	Nuevas Tendencias generales en el empleo	69
1.3.	Discriminación en el mercado de trabajo	71
<b>2</b>	<b>METODOLOGÍA PARA EL ANÁLISIS DE MERCADO LABORAL.</b>	<b>74</b>
2.1.	Objetivo de los estudios sobre mercado laboral	74
2.2.	Fuentes de recogida de información sobre el entorno laboral	75
2.3.	Indicadores para el conocimiento de la evolución del empleo	83
2.4.	Perspectivas	94
<b>3</b>	<b>NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO. DEFINICIÓN.</b>	<b>98</b>
3.1.	Origen y evolución del concepto	98
3.2.	Cambios sociales en el entorno Europeo	98
<b>4</b>	<b>CLASIFICACIÓN DE NYE</b>	<b>100</b>
4.1.	Requisitos y características de los NYE	100
4.2.	La Comisión Europea y la encuesta a la UE de 1995. Los cuatro grandes apartados de los NYE	101
4.3.	Incorporación de nuevas actividades a la clasificación de la Comisión	103
4.4.	Los ámbitos de actividad en los NYE	103
<b>5</b>	<b>METODOLOGÍA DE DETECCIÓN DE NYE EN EL ÁMBITO LOCAL</b>	<b>106</b>
5.1.	La importancia de la prospección de NYE en el ámbito local	106
5.2.	Instrumentos básicos de recogida de información	106
5.3.	Aproximaciones a las necesidades y a la demanda	107
5.4.	Aproximaciones a la oferta	109
<b>6</b>	<b>LOS NYE, UNA POTENCIALIDAD DE CREACIÓN DE EMPLEO PARA COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN</b>	<b>111</b>
6.1.	Perspectivas	111
6.2.	Obstáculos	112
<b>7</b>	<b>POSIBILIDADES Y OBSTÁCULOS EN EL DESARROLLO DE LOS NYE</b>	<b>113</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>115</b>
	<b>ANEXOS</b>	<b>117</b>

ANEXO 1.  
DIVISIONES CNAE  
Y SECTORES ECONÓMICOS.  
AGRUPACIONES CNAE Y  
SECTORES ECONÓMICOS  
pág.118

ANEXO 2.  
E.P.A. ALGUNOS DATOS DE LA  
ENCUESTA DE POBLACIÓN  
ACTIVA. PRIMER TRIMESTRE  
DE 2003  
pág.120



# 1

## LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Conocer la situación actual sobre el mercado de trabajo local y su entorno, así como sus previsiones de cara al futuro, permite obtener una información de trascendental importancia de cara a la inserción laboral. Conocer en qué sectores y actividades se está creando empleo, detectar las necesidades formativas de los trabajadores y trabajadoras, realizar una prospección de las empresas que tienen mayor disponibilidad de puestos de trabajo, etc., permite desarrollar con más calidad la intervención con las personas que tienen mayores dificultades de integración sociolaboral.

Entender qué ocurre en el mercado laboral facilita la labor de orientación profesional, la planificación de las acciones formativas y el contacto empresarial para la intermediación laboral.

### 1.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Los procesos de globalización de mercados y de internacionalización de actividades, junto con la introducción de nuevas tecnologías en las estructuras empresariales, así como la evolución de la historia económica española reciente y las políticas de empleo llevadas a cabo por los diferentes gobiernos, han provocado que el mercado laboral en España presente unas características claramente definidas:

#### Elevadas tasas de desempleo

La magnitud del desempleo en España, muy superior a la media de los países de la Unión Europea, es una de las principales características de su mercado de trabajo. Su origen se remonta a la crisis de los años 70. La estructura económica desarrollada en la década anterior, incapaz de competir en un mercado abierto, el contexto de transición política, los efectos de las perturbaciones del petróleo, y las políticas macroeconómicas aplicadas en ese momento, provocaron que durante los primeros años de la década de los ochenta el paro comenzara a dispararse. La recuperación económica posterior no fue capaz de absorber el excedente de mano de obra generado, y con la crisis de los 90 esta situación se acentuó profundamente, llegando a alcanzar tasas de desempleo superiores al 20%. A partir de 1995 comienza una lenta pero progresiva recuperación económica que se traduce en una reducción constante del desempleo, el cual tiende a concentrarse en determinadas actividades económicas, en determinadas ocupaciones y, lo que es más importante, en determinados colectivos especialmente desfavorecidos.

#### Tasas de actividad inferiores a la media de la UE

La tasa de actividad (porcentaje de personas que están trabajando o buscando activamente empleo, respecto del total de población mayor de 16 años) se encuentra en España por debajo de la media europea, debido, entre otras razones, a la baja participación de la mujer en el mercado de trabajo, a la más tardía incorporación de los jóvenes al mercado laboral y al desánimo creciente de muchos desempleados de larga duración, inducido por las elevadas tasas de desempleo. Este hecho tiene como consecuencia una ineficiente utilización de una parte de los recursos productivos y repercute, por tanto, negativamente sobre el conjunto de la economía.



## Elevadas tasas de temporalidad en la población ocupada

A lo largo de la década de los 90 el mercado de trabajo español se ha caracterizado por la creciente presencia de asalariados temporales frente a los que tienen un contrato indefinido, situándose la tasa de temporalidad por encima del 30%, con importantes efectos negativos sobre la evolución de la economía. En la actualidad, aunque la tasa se ha reducido sensiblemente, todavía se mantiene en niveles muy superiores a los del entorno más inmediato.

## Precariedad laboral

El empleo en España se caracteriza por unos elevados niveles de precariedad laboral que se manifiestan en elevadas tasas de temporalidad, en la extensión del trabajo a tiempo parcial involuntario, en un volumen considerable de economía sumergida, en los bajos salarios de las ocupaciones que requieren poca cualificación, en una flexibilidad excesiva, en la creciente presencia de falsos autónomos (trabajadores que se ven forzados a cambiar de régimen de S.S. para mantener el empleo), en el nº de horas efectivamente trabajadas, en los niveles de siniestralidad laboral, etc. Cabe destacar que esta precariedad es especialmente relevante en el colectivo de inmigrantes, que sufren mayoritariamente gran parte de estas condiciones laborales.

## Heterogeneidad en el comportamiento del mercado laboral

Las características del mercado de trabajo español no se extienden de manera homogénea entre los diferentes sectores de la economía, entre las diferentes regiones de España y entre el conjunto de las personas trabajadoras, por lo que no se puede hablar de un único mercado de trabajo, sino de la existencia de diferentes mercados laborales escasamente interrelacionados.

El comportamiento estructural de las distintas **actividades productivas**, desde el punto de vista del empleo se puede sintetizar en las siguientes tendencias:

- Disminución de la población activa en el sector agrario.
- Destrucción de empleo en el sector industrial, derivada de los procesos de ajuste.
- Incremento de empleo en el sector de la construcción
- Incremento considerable del nº de personas ocupadas en el sector servicios.

Desde un **punto de vista territorial**, España presenta grandes diferencias:

- Las regiones con un mejor comportamiento del mercado de trabajo se concentran en el arco mediterráneo (de Cataluña a Murcia), en el Valle del Ebro (Aragón, La Rioja y Navarra), en Madrid y en las provincias insulares (Baleares y Canarias).
- Tasas de desempleo muy dispares, que oscilan del 3 al 5% (cercano al pleno empleo) de Teruel, Huesca y Soria, hasta tasas superiores al 20% en Córdoba y Huelva<sup>1</sup>.

Por último y respecto al **conjunto de trabajadores**, se detectan fuertes diferencias en la incidencia del desempleo:

- De manera masiva, el paro afecta especialmente al colectivo de las mujeres (con una tasa de desempleo que duplica la masculina), y a la franja de edad correspondiente a los jóvenes de 16 a 19 años (con tasas superiores al 30%). Además, y especialmente, la incidencia de paro es significativa en los trabajadores con menor nivel de cualificación profesional.

<sup>1</sup> EPA. 3er trimestre 2003.

- Existen una serie de colectivos que sufren especialmente la incidencia del desempleo, situándose en ocasiones cerca de la exclusión sociolaboral: personas con discapacidad, población ex-reclusa, drogodependientes, personas afectadas por el VIH, etc.

### Comportamiento positivo de determinadas actividades económicas

Un análisis más detallado permite conocer las actividades económicas que experimentan un comportamiento más favorable:

- Dentro de las actividades vinculadas al Sector Servicios, los Servicios Prestados a Empresas (Arquitectura, Ingeniería, Asesoramiento Técnico, Ensayos y Análisis Técnicos, Servicios de Investigación y Seguridad y Publicidad), las Actividades Turísticas (Hostelería y Agencias de viajes), las actividades relacionadas con las Tecnologías de la Información y la Comunicación, con el Comercio y el Transporte, son las que registran un mayor crecimiento de empleo<sup>2</sup>.
- Otras actividades que ocupan a un mayor porcentaje de personas son las relacionadas con las industrias manufactureras, la construcción, el comercio (reparación de vehículos de motor, motocicletas y artículos personales y de uso doméstico), las actividades inmobiliarias y de alquiler, los servicios empresariales, el transporte, el almacenamiento y las comunicaciones, las actividades sanitarias y veterinarias y la educación<sup>3</sup>.

## 1.2 NUEVAS TENDENCIAS GENERALES EN EL EMPLEO

Al margen de consideraciones ideológicas, existen una serie de elementos de cambio que tienden a consolidarse como características cualitativas del mercado de trabajo español y que están modificando las tendencias tradicionales de las relaciones laborales. Aunque algunos de estos elementos todavía están en fase embrionaria, no cabe duda de que a largo plazo serán una realidad del mercado laboral.

### Flexibilidad en los sistemas de organización del trabajo.

Las empresas marcan una tendencia a mantener un mínimo nº de trabajadores de plantilla. Se suelen mantener aquellos puestos que representan el eje vertebrador de la organización de la empresa, es decir aquellos relacionados con la toma de decisiones y el control de los proyectos. Al mismo tiempo se tiende a contratar con otras empresas la realización de partes del trabajo, que antes eran asumidos por ellas mismas. Igualmente, otra parte del trabajo pasa a ser realizado por trabajadores autónomos –*freelances*–, personas que desarrollan trabajos técnicos y que en muchos casos los realizan desde su propia casa. Existe por tanto una tendencia a externalizar los servicios de las empresas.

### Flexibilidad en la jornada de trabajo.

La presencia del trabajo a tiempo completo tiende a disminuir progresivamente en el mercado de trabajo; se tiende a lo que se denomina “jornada variable”, es decir, adaptada a las necesidades de producción de la empresa.

2 "Indicadores de Actividad del Sector Servicios. Base 2000. Primer Trimestre 2003. INE. 24 de junio de 2003

3 Encuesta de población activa. Boletín Mensual de Estadística nº 138. Junio 2003. INE.

**El teletrabajo.**

El lugar de trabajo tiende a perder peso como elemento significativo del empleo. El teléfono móvil, el fax, el correo electrónico y el ordenador portátil han terminado con la necesidad de ubicar muchos puestos de trabajo en un lugar concreto.

**El incremento de empresas unipersonales y pequeñas empresas.**

La posibilidad de no necesitar un lugar de trabajo específico, el aumento de los *freelances* y la subcontratación de partes de la producción a otras empresas, está generando un incremento del número de autónomos y de pymes al servicio de las grandes empresas. De ahí que las posibilidades de autoempleo sean cada vez mayores. Es en estas pequeñas empresas donde se tiende a crear la mayor parte del empleo.

**La reducción de personal.**

La automatización de los procesos de producción y de gestión conlleva una alta mecanización que implica generalmente una disminución del número de trabajadores. Las consecuencias a corto, medio y largo plazo son:

- Disminución de puestos de trabajo de fuerza muscular, mecánicos y rutinarios. Estas tareas que antes realizaban trabajadores con baja cualificación, ahora son realizadas por la robótica, la informática, la hidráulica o los autómatas programables.
- Los trabajadores no cualificados se desplazan del sector industrial hacia el sector servicios.

**Necesidad de técnicos especializados y de operarios polivalentes.**

Las empresas tienden a valorar a aquellos trabajadores que poseen unos niveles de formación y profesionalización que les hacen competitivos, que abren perspectivas nuevas, resuelven problemas y manejan técnicas innovadoras. Por un lado, los técnicos deben tener una importante especialización que les permita profundizar en el desarrollo de su trabajo de la manera más eficiente posible. Por otro lado, los operarios deben tener facilidad para adaptarse a la realización de diferentes tareas que se encuentran en un mismo nivel laboral, evitando que la producción se paralice por la ausencia de determinadas personas, y generando una mayor motivación al evitar la monotonía de la repetición constante de determinadas tareas.

**Importancia del reciclaje y de la formación continuada.**

Las nuevas tecnologías y las transformaciones del mercado conllevan que una serie de profesiones y oficios hayan sufrido serias modificaciones en sus modos y técnicas de ejecución. Las innovaciones tecnológicas y la velocidad de implantación de las nuevas técnicas empujan a las empresas en competencia a la necesidad de que sus trabajadores se encuentren en una situación de continua actualización, reciclaje de conocimientos, instrumentos y técnicas.

**Traslado de los procesos productivos a países del tercer mundo.**

El abaratamiento de los sistemas de producción está provocando que muchas empresas trasladen sus plantas y factorías a zonas del tercer mundo, especialmente de Asia, donde la jornada laboral es muy superior a la de los países más desarrollados, los sueldos más bajos y la producción mayor en trabajos no especializados, lo que produce más beneficios a un menor coste.

**Aumento del sector servicios en los países industrializados.**

Mientras los procesos industriales tienden a trasladarse a otros países, el sector servicios evoluciona muy rápidamente en los países más desarrollados, generándose nuevas necesidades que deben ser cubiertas con nuevos puestos de trabajo.



## 1.3 DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

En las economías actuales, existen grupos sociales que sistemáticamente cubren los peores puestos de trabajo, que están permanentemente ocupando empleos secundarios, o simplemente que permanecen en desempleo. Entre estos grupos suelen encontrarse las mujeres, los jóvenes de clase obrera, los inmigrantes, las minorías étnicas, etc. Ello se explica en parte por los criterios seguidos por las empresas a la hora de cubrir los distintos empleos que en muchos casos llevan aparejados criterios discriminatorios respecto a los grupos citados. En unos casos se explica por la existencia de meros prejuicios sexistas o racistas por parte de las empresas, o por prejuicios nacidos de la presunción empresarial de que personas con unas determinadas características tienen mejor o peor comportamiento productivo (por ejemplo la creencia de que las mujeres serán incapaces de realizar alguna tarea pesada). Pero en otros muchos casos también influye el origen social de estas personas; la debilidad que supone la pertenencia a los estratos sociales más bajos es a menudo aprovechada por el entorno empresarial para cubrir los peores puestos de trabajo.

### 1.3.1. FACTORES DE DISCRIMINACIÓN

En el siguiente cuadro aparece una clasificación de los factores de exclusión en el mercado de trabajo, asociados a los colectivos a los que afectan especialmente. Como se puede comprobar en el cuadro, muchos de estos factores se deben abordar de una manera transversal, ya que afectan a varios colectivos al mismo tiempo.

Estos factores de exclusión se pueden detectar en las distintas fases de las relaciones laborales y provocan consecuencias de distintos tipos:

- Las personas que ya están empleadas pueden encontrar problemas para mantener o mejorar su empleo, y pueden encontrarse con serias dificultades para mejorar su preparación de base, actualizar sus conocimientos profesionales o reciclarse.
- Las personas que sufren una inserción muy precaria tienen dificultades para mantenerse en el mercado de trabajo de forma continua, rompiéndose el encadenamiento de empleos de muy corta duración. Además tienen problemas para salir de los empleos de baja o nula cualificación, o para volver a encontrar un empleo tras haberlo perdido.
- Las personas excluidas del acceso al mercado de trabajo sufren dificultades para conocer las oportunidades existentes, buscar y obtener el primer empleo o para entrar en una vía normalizada de relaciones laborales.

Por tanto, no se debe olvidar que la discriminación de las personas que ya tienen un trabajo también puede provocar exclusión social, ya que la actividad laboral proyecta fuertes influjos sobre el conjunto de la vida social: salarios más bajos o más altos permiten mantener diferentes niveles de consumo, la actividad desempeñada afecta al desarrollo personal, la estabilidad laboral influye en la estabilidad emocional... Estos factores explican que la experiencia en un tipo u otro de empleo tenga numerosos efectos sobre la vida de las personas y consolide las diferencias sociales.

Por todo ello, es importante tener en cuenta que el objetivo de las iniciativas y proyectos de mediación sociolaboral no deben centrarse únicamente en conseguir la inserción laboral, sino que se debe luchar por romper la discriminación en el mercado de trabajo, tanto de las personas que no tienen empleo, como de las personas que se encuentran discriminadas en su puesto de trabajo.


**Cuadro 1 Factores de exclusión laboral y colectivos afectados**

FACTORES DE EXCLUSIÓN O DE DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO	COLECTIVOS AFECTADOS
Exclusión potencial o efectiva derivada de una posición inferior dentro de la estratificación social de la sociedad en general.	Discapacitados, inmigrantes, refugiados, drogodependientes, población penitenciaria y exreclusos, población gitana.
Discriminación derivada de la necesidad perentoria de obtener algún tipo de ingreso económico.	Mayores de 45 años, parados de larga duración, responsables de familias monoparentales, discapacitados, inmigrantes, refugiados, drogodependientes, población penitenciaria y exreclusos, población gitana.
Diferencias culturales de base para la adaptación a las pautas sociolaborales del país.	Refugiados e inmigrantes, minorías culturales.
Ausencia del bagaje cultural básico (lengua, hábitos sociolaborales, etc.) sobre el que se estructura nuestro mercado de trabajo.	Refugiados e inmigrantes o personas de origen extranjero en general.
Discriminaciones derivadas de la raza o componente étnico.	Refugiados, inmigrantes y población gitana o de origen extranjero.
Discriminación basada en el género por asunción de creencias y rutinas tradicionales basadas en una división social de roles dentro y fuera del mercado de trabajo en función del sexo.	Mujeres.
Discriminación basada en la edad, al asumir que la falta de experiencia asociada a la corta edad es un factor penalizador en el rendimiento de la fuerza de trabajo, o al considerar que una edad avanzada merma las posibilidades de adaptación a las exigencias de cambio.	Jóvenes y mayores de 45 años parados de larga duración.
Exclusión total o parcial basada en la imposibilidad física de acceder al lugar de trabajo. Discriminación derivada del bajo rendimiento potencial (productividad) en puestos de trabajo en una amplia gama de actividades.	Discapacitados.
Discriminación basada en la imposibilidad o dificultad en manejar las herramientas y/o seguir el ritmo normal de trabajo en la organización productiva.	Discapacitados.

Cuadro 1 Factores de exclusión laboral y colectivos afectados

FACTORES DE EXCLUSIÓN O DE DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO	COLECTIVOS AFECTADOS
Dificultad para asumir los ritmos o hábitos rutinarios de la organización del trabajo en las empresas u organizaciones, debido en algunos casos a la asunción de pautas culturales distintas de las que estructuran el mercado de trabajo.	Drogodependientes y población gitana.
Discriminación basada en la desconfianza social generalizada.	Drogodependientes, población penitenciaria y exreclusa, inmigrantes y población gitana.
Imposibilidad o gran dificultad en compatibilizar los ritmos y horarios del mercado de trabajo con la atención a las cargas familiares.	Mujeres responsables de familias monoparentales.
Exclusión parcial o total por dificultades en la adaptación profesional a nuevas tareas asociadas a innovaciones tecnológicas y organizativas.	Trabajadores sin cualificación, desempleados de larga duración.
Dificultades para la actualización de habilidades y destrezas por falta de oportunidad para estar en contacto con las innovaciones tecnológicas y por ausencia de actuaciones de reciclaje en la empresa.	Trabajadores de PYMES.
Contratos precarios o ausencia de contratos que pueden ser asumidos con mayor facilidad por los colectivos más vulnerables.	Jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, desempleados de larga duración, responsables de familias monoparentales, discapacitados, inmigrantes, refugiados, drogodependientes, población penitenciaria y exreclusa, población gitana.
Escasez de redes sociales con oportunidad de acceso a los potenciales empleadores, lo que se traduce en una mayor dificultad para encontrar empleo por las vías informales que son las más frecuentes.	Jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, desempleados de larga duración, responsables de familias monoparentales, discapacitados, inmigrantes, refugiados, drogodependientes, población penitenciaria y exreclusa, población gitana, población sin techo.
Ausencia de una formación mínima para desenvolverse en el mercado de trabajo.	Inmigrantes, población penitenciaria y exreclusos, población gitana.
Niveles de educación y de formación deficientes, obsoletos o inferiores.	Jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, desempleados de larga duración, responsables de familias monoparentales, discapacitados, inmigrantes, refugiados, drogodependientes, población penitenciaria y exreclusos, población gitana.
Dificultad de acceso a más altos niveles de formación o cualificación.	Trabajadores afectados por cambios en el empleo y en las cualificaciones demandadas, colectivos relacionados potencialmente con la sociedad de la información, especialmente trabajadores de PYMES.

Fuente : Elaboración propia con datos del PIC EQUAL del Estado español.



# 2

## METODOLOGÍA PARA EL ANÁLISIS DE MERCADO DE TRABAJO LABORAL

Puesto que el mercado de trabajo experimenta transformaciones permanentes especialmente en ámbitos territoriales reducidos, es necesario disponer de constantes actualizaciones de la información sobre sus tendencias en el entorno local.

El objetivo de este apartado es el de establecer una metodología para la realización de informes de mercado de trabajo local dirigidos a la inserción laboral.

Para ello se desarrollarán tres subapartados en los que se intentará:

- Definir los objetivos de los estudios del mercado de trabajo dirigidos a la inserción sociolaboral
- Describir vías y metodologías para recoger información sobre el entorno laboral donde se ubican los proyectos o iniciativas dirigidos a la inserción de trabajadores y trabajadoras.
- Establecer una serie de indicadores que permitan una aproximación a la realidad del mercado de trabajo en el ámbito de actuación correspondiente.

### 2.1 OBJETIVO DE LOS ESTUDIOS DE MERCADO LABORAL

La información necesaria sobre el mercado de trabajo dirigida a la inserción laboral, tiene que tener en cuenta cuatro objetivos:

- Definir el espacio físico, económico y social en el que actúan los distintos agentes que intervienen en el mercado de trabajo: características demográficas, infraestructuras del territorio objeto de análisis y características económicas.
- Describir las características de la fuerza del trabajo: tasas de actividad y desempleo, distribución sectorial de la población ocupada, perfiles profesionales y necesidades formativas.
- Analizar las empresas y sus estrategias: estructura empresarial, políticas de recursos humanos, innovaciones tecnológicas, requerimientos de cualificación, participación sindical.
- Enmarcar la política de las entidades locales y actuaciones de la administración territorial que afectan al empleo y las regulaciones específicas que pueden incidir en el desarrollo económico local.

## 2.2 FUENTES DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN SOBRE EL ENTORNO LABORAL

### 2.2.1. FUENTES DE INFORMACIÓN SECUNDARIAS

Una fuente de información sustancial y necesaria sobre el mercado de trabajo para la inserción sociolaboral la constituyen los diferentes organismos públicos y privados implicados en materia económica, de empleo y de formación.

Citaremos aquí algunos de éstos organismos de los que se pueden obtener datos útiles y que constituyen FUENTES SECUNDARIAS de recogida de información:

- Servicios públicos de empleo (SPE).
- Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).
- Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS).
- Gobiernos Autonómicos.
- Ayuntamientos y corporaciones locales.
- Consejo Económico y Social (CES) y sus homólogos en las diferentes comunidades autónomas.
- Ministerio de Ciencia y Tecnología.
- Universidades.
- Sindicatos.
- Organizaciones empresariales.
- Sistema financiero.
- Prensa laboral.

Estas entidades disponen de una variada, múltiple y muy útil información que se puede obtener a través de las siguientes vías:

*INTERNET.* Todas estas entidades disponen actualmente de una página web de acceso en la red, donde aparecen las publicaciones editadas, a través de estudios, informes, boletines periódicos de información, encuestas y estadísticas.

*PUBLICACIONES.* Las entidades elaboran y editan informes de carácter socioeconómico con diversa periodicidad (mensual, trimestral, anual, etc.), de gran interés ya que muchas de estas ediciones corresponden a estudios de investigación. Algunas de ellas se encuentran en la propia web de la entidad, otras sin embargo, requieren su solicitud, a través de los propios servicios de documentación y publicaciones de éstos organismos, también a través de Internet, dónde aparecerá las publicaciones existentes, su coste y forma de adquisición.

En todo caso este tipo de publicaciones se encuentran a disposición pública en las hemerotecas universitarias.

*INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS NO PUBLICADOS.* Algunas entidades realizan informes, estudios e investigaciones que no tienen la oportunidad de ver la luz en una publicación específica (especialmente en los Departamentos de Economía y Sociología de la Universidad). También existen investigaciones o aproximaciones desarrolladas en el ámbito local que tampoco tienen la oportunidad de visualizarse a través de una edición. La obtención de información por esta vía resulta ciertamente más compleja en cuanto a su accesibilidad.

También son de gran utilidad los estudios de los gabinetes técnicos de los sindicatos y sus equipos de investigación, ya que colaboran permanentemente con diversos departamentos universitarios y con algunos ayuntamientos.

*IFORMES PUNTUALES.* El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales así como sus organismos adscritos, el INEM, el Instituto Nacional de Estadística y el Consejo Económico y Social (CES) disponen de bases de datos internas muy completas, de las que se puede solicitar información específica.



## INFORMACIÓN DE UTILIDAD

### ● INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO /SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ([www.inem.es](http://www.inem.es)).

Como consecuencia del proceso de transferencias en materia de empleo a las Comunidades Autónomas, el INEM gestiona únicamente las políticas pasivas (prestaciones) mientras que los Servicios Públicos de Empleo de cada Comunidad gestionan las políticas activas (orientación, formación e intermediación).

Del INEM y el resto de S.P.E. se pueden sacar datos a través de:

- La estadística mensual de empleo.
- Los observatorios ocupacionales.
- Los estudios sectoriales y estudios específicos
- El perfil del usuario.

### ● TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL ([www.seg-social.es](http://www.seg-social.es))

Es un servicio común, también dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que proporciona información estadística sobre la afiliación de los trabajadores a los distintos regímenes de la Seguridad Social, lo que puede ser de utilidad para obtener la evolución de las personas ocupadas en cada rama de actividad económica, teniendo siempre en cuenta algunas limitaciones metodológicas para utilizar esta información estadística, ya que el número de afiliaciones no se corresponde necesariamente con el número de trabajadores/as, sino con el número de situaciones que generan obligación de cotizar, así una misma persona puede contabilizarse varias veces si tiene diferentes actividades en un mismo régimen o en varios, resultando así que el número de trabajadores/as en alta puede resultar superior al número real de personas ocupadas.

Este servicio también tiene competencia en la inscripción de empresas, información que puede ser de utilidad de cara a conocer la estructura y evolución de las distintas actividades empresariales del territorio de estudio.

### ● INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA ([www.ine.es](http://www.ine.es))

El INE utiliza en la elaboración de sus informes, estudios y publicaciones una amplia variedad de vías de recogida de datos sociolaborales que son de gran utilidad.

**a) El Censo de población.** Constituye la fuente de información demográfica más fiable y detallada, que cada diez años recoge datos sobre un corte transversal de la población. Este censo cuya última edición corresponde al año 2001, proporciona información estatal, autonómica y provincial, que se puede utilizar en algunos aspectos socioeconómicos como: relación con la actividad, la ocupación desempeñada o la situación profesional.

**b) Encuesta de Población Activa:** Es una de las principales fuentes de información laboral en España ya que proporciona entre otros los siguientes datos:

- Categorías poblacionales en relación con el mercado de trabajo (ocupados, parados, activos e inactivos)
- Clasificación de éstas categorías en función de múltiples variables (sexo, edad, ocupación, ocupación por sectores económicos, nivel de formación académica, etc.)
- Datos comparativos interanuales e intertrimestrales sobre las variables descritas.

No toda la información existente para el conjunto del Estado está disponible a nivel autonómico y provincial, además el grado de fiabilidad para entornos territoriales reducidos no es muy elevado. No obstante la información que aporta puede ser extrapolable para contextualizar la situación laboral.

La página web del INE permite una fácil búsqueda y localización de datos.

**c) Directorio Central de Empresas (DIRCE).** Se trata de un conjunto organizado de información en soporte magnético que contiene datos de identificación, localización, distribución territorial, tamaño (según número de personas asalariadas) y actividad económica. Cubre todas las actividades económicas excepto la producción agraria y pesquera, los servicios administrativos de la Administración Central, Autonómica y Local, las actividades de las comunidades de propietarios, el servicio doméstico y las actividades de los organismos extraterritoriales. Es un buen instrumento de recogida de información sobre el análisis estructural y demográfico de las empresas de las Comunidades Autónomas. Esta información se puede localizar a través de la web del Instituto Nacional de Estadística ([www.ine.es](http://www.ine.es)).

#### ● MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES ([www.mtas.es](http://www.mtas.es))

Por medio de la Subdirección General de Estadísticas Laborales y Sociales, se elabora además de las estadísticas proporcionadas a través del INEM, una serie de publicaciones de contenido laboral de gran interés, disponible a través de internet, entre la que cabe destacar las siguientes publicaciones:

- Boletín de Estadísticas Laborales
- Anuario de Estadísticas Laborales
- Encuesta de Coyuntura Laboral

#### ● GOBIERNOS AUTONÓMICOS

Gracias al proceso de transferencias a las distintas Comunidades Autónomas, éstas disponen de una gran cantidad de información en materia de empleo en distintos departamentos que dependen de cada Gobierno autonómico.

**Consejerías con competencias en Trabajo y/o Empleo.** Estos organismos administrativos, que en la mayoría de los casos tienen transferidas competencias en la gestión de las políticas activas de empleo, realizan estudios e informes relacionados con las necesidades formativas y para ello tienen en cuenta las actividades productivas con mayor desarrollo y las previsiones de contratación, lo que constituye, por tanto, una buena herramienta para acotar cuales son las tendencias ocupacionales de una Comunidad Autónoma determinada.

**Institutos de Estadística Autonómicos:** En la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas existe este homónimo territorial del INE de ámbito estatal cuyo objetivo es recopilar información sobre la coyuntura económica de la región.

**Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa (IMPI).** Organismo dependiente en cada ámbito territorial de las Delegaciones Provinciales de Hacienda, Cámara de Comercio y/o Consejería de Hacienda, que publica artículos sobre perspectivas de futuro de determinados sectores económicos del entorno local.

#### ● AYUNTAMIENTOS Y CORPORACIONES LOCALES

Cuentan con las siguientes fuentes de información de interés: Padrón Municipal de Habitantes, Estructura Empresarial (a través de los registros de las Cámaras de Industria y Comercio), Políticas específicas locales en materia de empleo y for-



mación, además de estudios locales en aquellos Ayuntamientos y Corporaciones Locales que dispongan de Agencias de Desarrollo Local.

#### ● *CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL* ([www.ces.es](http://www.ces.es))

El Consejo Económico y Social, es un órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral creado por Ley en el año 1991. Este órgano elabora y edita anualmente la "Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España" donde se analiza el panorama económico, el mercado de trabajo, las relaciones laborales, las políticas de empleo, la calidad de vida y la protección social.

De igual forma existen en todas las Comunidades Autónomas organismos homónimos del CES que igualmente proporcionan informes y estudios restringidos a cada ámbito territorial.

#### ● *MINISTERIO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA* ([www.mcyt.es](http://www.mcyt.es))

Mensualmente publica la Revista de Economía Industrial, en la que aparecen las opiniones empresariales en materia de empleo industrial y anualmente, un estudio sobre la industria en España. Su página web incorpora las publicaciones elaboradas.

#### ● *UNIVERSIDADES*

Todos los espacios universitarios públicos y privados cuentan con centros de documentación en los que podemos encontrar los estudios realizados por los Departamentos de Economía y/o Sociología, en los que se analiza la estructura productiva de ámbitos territoriales de carácter local o comarcal. También las universidades cuentan con equipos de investigación especializados en el mercado de trabajo y aunque muchos de sus trabajos no tienen utilidad directa en la inserción laboral, es conveniente contactar con ellos dada la posibilidad de conocer artículos o trabajos específicos en materia de formación y empleo.

#### ● *SINDICATOS*

Los servicios de orientación profesional de los sindicatos son las principales fuentes de información. En sus centros de documentación se recopilan documentos, publicaciones y estudios no sólo propios sino de otras instituciones. En gran parte de sus delegaciones regionales, los gabinetes técnicos disponen de información muy útil y elaboran documentos de análisis del mercado de trabajo. También las bases de datos de empresas utilizadas para las elecciones sindicales pueden resultar de interés para conocer la estructura empresarial de un determinado territorio.

Las Fundaciones adscritas a algunos sindicatos invierten una importante parte de sus recursos en la elaboración de estudios de investigación relacionados, entre otros temas, con las necesidades de formación de los diferentes sectores económicos, con los problemas que afectan a la población trabajadora, a los ciudadanos y al sindicalismo.

#### ● *ORGANIZACIONES EMPRESARIALES:*

Destaca la edición de revistas donde se muestran las perspectivas empresariales en los diferentes sectores productivos y las publicaciones específicas e informes no sólo en materia laboral, sino también acerca del panorama socioeconómico. Además, si se busca información sectorial, algunas organizaciones empresariales de ámbito nacional publican estudios y revistas de interés.



### ● *SISTEMA FINANCIERO:*

Algunas entidades bancarias también realizan informes y estudios de carácter económico, donde se aportan además datos estadísticos con los principales indicadores económicos y laborales.

### ● *PRENSA LABORAL:*

La prensa local, al igual que la de ámbito estatal, suelen publicar monográficos sobre el mercado de trabajo de forma periódica en los que no sólo aparecen ofertas y demandas de trabajo, sino que se muestran también amplios comentarios sobre posibilidades de inserción profesional.

## 2.2.2. FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIAS

A partir de los datos proporcionados por las fuentes secundarias de información se puede desarrollar un trabajo de campo dirigido a obtener información de todos los agentes sociales implicados en el territorio a través de tres instrumentos de recogida de información:

- La encuesta
- La entrevista en profundidad
- Los Grupos de discusión sectoriales

### ■ LA ENCUESTA

Este instrumento de recogida de información, puede utilizarse para conocer la opinión de los agentes sociales que intervienen en el territorio en su desarrollo económico y laboral.

Es interesante disponer de la perspectiva de las personas responsables de recursos humanos en las empresas, de los trabajadores y de sus representantes legales (delegados de personal, delegados sindicales y miembros de comités de empresa), ya que permitirá conocer ciertos aspectos necesarios para realizar un estudio sobre el análisis de mercado laboral, como pueden ser la evolución de los sectores económicos, las ocupaciones, las necesidades formativas, los requerimientos de los empleadores, etc.

La encuesta debe ir encaminada a recabar un tipo de información distinta en función del agente social que sea el interlocutor.

#### EN EL CASO DE LAS PERSONAS RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS

##### Contenidos de la encuesta:

- Ocupaciones que más se requieren actualmente y con perspectiva de futuro.
- Requerimientos de cualificación profesional, de formación, de experiencia y actitudinales demandados para cada tipo de ocupación.
- Necesidades formativas previstas de cara a la mejora de la productividad.
- Prácticas o políticas de contratación de la empresa.
- Puestos de trabajo que se encuentran vacantes.

##### Utilidad de la Información de cara a la inserción profesional:

- Para concretar las actividades económicas y las ocupaciones para las que existe mayor demanda de empleo.
- Para establecer objetivos profesionales.



- Para describir perfiles concretos de cada ocupación.
- Para planificar acciones formativas.
- Para intermediar directamente en el mercado laboral.

#### Aspectos metodológicos a tener en cuenta:

- Seleccionar las empresas más representativas de los sectores más desarrollados en la localidad.
- Seleccionar para la realización de la encuesta aquellas empresas donde se haya producido un mayor crecimiento de empleo.
- Seleccionar también iniciativas empresariales vinculadas a los nuevos yacimientos de empleo.

#### EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES:

---

##### Contenidos de la encuesta:

- Formación necesaria para mejorar sus condiciones de trabajo.
- Competencias profesionales de cada ocupación.
- Evolución de las ocupaciones y cambios que se aprecian en las funciones a desempeñar.
- Condiciones de trabajo.

##### Utilidad de la Información de cara a la inserción profesional:

- Planificación de la formación.
- Conocimiento de las condiciones laborales y de las funciones a desempeñar para mejorar los procesos de orientación laboral.
- Definición de perfiles para optimizar los servicios de intermediación.
- Establecimiento de itinerarios de inserción adecuados para los colectivos con mayores dificultades de integración sociolaboral.

#### Aspectos metodológicos a tener en cuenta:

- Seleccionar aquellas empresas en las que sea difícil obtener información por otra vía (escasa colaboración de responsables de recursos humanos o escasa representación sindical).
- Garantizar el anonimato de las personas encuestadas.

#### EN EL CASO DE LOS/LAS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

---

##### Contenidos de la encuesta:

- Competencias profesionales de cada ocupación.
- Evolución de las ocupaciones y cambios en las funciones a desempeñar.
- Ocupaciones que más se requieren actualmente y con perspectiva de futuro.
- Requerimientos de cualificación profesional, de formación, de experiencia y actitudinales demandados para cada tipo de ocupación.
- Necesidades formativas previstas de cara a la mejora de la productividad.
- Prácticas o políticas de contratación de la empresa.
- Puestos de trabajo que se encuentran vacantes.

##### Utilidad de la Información de cara a la inserción profesional:

- La misma que de la información recabada a través de las encuestas dirigidas a los responsables de recursos humanos de las empresas y a los/as trabajadores/as, pero desde otra perspectiva.

#### Aspectos metodológicos a tener en cuenta:

- Utilizar la figura de los representantes sindicales como mediadores entre la empresa y las personas trabajadoras garantiza una mayor fiabilidad en las respuestas.

En la ficha informativa 3.3. de este Manual se desarrollan algunas posibles preguntas a tener en cuenta en la elaboración de las encuestas dirigidas tanto a responsables de recursos humanos como a representantes legales de los trabajadores. La ficha informativa 3.4. recoge igualmente posibles preguntas de cara a elaborar un cuestionario dirigido a los trabajadores.

## ■ LA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

Este instrumento de recogida de información proporcionará aspectos más cualitativos y constituye un método complementario de otros instrumentos de investigación. Está basado en la identificación de los agentes más significativos de un colectivo porque representan y a su vez son también responsables de la estructura del pensamiento de dicho colectivo.

Estas entrevistas en profundidad son de enorme utilidad no sólo para contrastar y verificar las hipótesis establecidas tras la realización de la encuesta, sino como método previo a la elaboración del cuestionario que va a constituir la propia encuesta.

### CONTENIDOS DE LA ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD:

---

- El contenido puede ser semejante al desarrollado en la encuesta, pero a diferencia de ésta los resultados proporcionan información más cualitativa, ya que la entrevista se formula en términos de pregunta abierta.

### INFORMACIÓN DE UTILIDAD PARA LA INSERCIÓN LABORAL:

---

- Delimitación de las características de los puestos de trabajo.
- Tendencias del sector investigado.
- Necesidades de cualificación.
- Sistemas de clasificación.
- Sistemas de promoción del personal laboral.

### ASPECTOS METODOLÓGICOS A TENER EN CUENTA:

---

- Establecimiento previo a la entrevista de un guión poco detallado que permita a la persona entrevistada plasmar sus opiniones y aportar aspectos de interés sobre el tema central de la entrevista.
- La persona que realiza la entrevista tiene un papel de observador en el que no debe inducir a unas determinadas respuestas, y que tendrá que reconducir la entrevista si se desvía hacia otras cuestiones que no son el principal objeto de la entrevista.
- Si la persona entrevistada lo permite, conviene grabar el contenido de la entrevista.



## ■ LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN SECTORIALES

Consiste en convocar a los principales agentes que participan en un sector especialmente dinámico: empresarios/as, sindicatos, instituciones públicas, trabajadores y asociaciones locales, entre otros. El objetivo es poner en común las distintas perspectivas del mundo laboral, respecto de un determinado sector económico (preferiblemente el que muestre un importante crecimiento en cuanto a generación de empleo).

### INFORMACIÓN DE UTILIDAD PARA LA INSERCIÓN LABORAL QUE PROPORCIONA:

- Complementa toda la información obtenida anteriormente a través de la encuesta y la entrevista en profundidad.
- Permitirá corroborar y concretar los resultados obtenidos con los dos métodos de recogida de información anteriores.
- Permite identificar ideas y puntos de vista.
- Pueden extraerse conclusiones de experiencias puntuales.

### ASPECTOS METODOLÓGICOS A TENER EN CUENTA

- Los grupos de discusión deberán desarrollarse una vez que haya sido analizada la información obtenida a través de las fuentes secundarias y de las otras fuentes primarias establecidas (la encuesta y la entrevista en profundidad).
- Habrá de elaborarse previamente al desarrollo de los grupos de discusión un guión en consonancia con los resultados del análisis de las fuentes realizado hasta el momento.
- En ocasiones la configuración de los grupos de discusión presenta dificultades ya que algunos de sus participantes (como por ejemplo, empresarios/as y personas trabajadoras) parten de posicionamientos muy distintos y pueden desviar el objetivo central a otras cuestiones relacionadas con fenómenos de conflictividad en la empresa. Por ello el papel de mediador del analista es de trascendental importancia.
- Conviene que las personas que participen en el grupo sean representativos de distintos agentes sociales.
- Es conveniente que las personas integrantes de los grupos no se conozcan entre sí y su número deberá oscilar entre 6 y 10 personas.
- Con el fin de recoger de forma fidedigna toda la información aportada en el desarrollo de los grupos, conviene que las sesiones sean grabadas.

## 2.3 INDICADORES PARA EL CONOCIMIENTO DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

### CONTENIDOS DE UN ESTUDIO TIPO DE MERCADO DE TRABAJO LOCAL

- 2.3.1      **Ámbito Geográfico de estudio: El mercado laboral local (MLL)**
- 2.3.2      **Coyuntura económica y laboral del entorno**
- 2.3.3      **Características socioeconómicas del mercado laboral local**
- 2.3.4      **Indicadores generales del Mercado laboral delimitado en el estudio**
- 2.3.5      **Caracterización del empleo**
  - Indicadores cuantitativos:
    - Evolución de la ocupación en cada actividad económica
    - Evolución de la ocupabilidad sectorial
    - Evolución de la ocupabilidad de los subgrupos ocupacionales
    - Pautas de empleo en las ocupaciones más representativas
  - Indicadores cualitativos:
    - Vías de entrada al empleo en los diferentes segmentos de mercado laboral
    - Características de los trabajadores más valorados en las empresas
    - Ocupaciones y perfiles profesionales en expansión
    - Evolución del empleo público en el ámbito local
  - Indicadores de perspectiva

#### 2.3.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ESTUDIO: EL MERCADO LABORAL LOCAL

La primera acción a la hora de analizar el mercado de trabajo en el entorno más inmediato con el fin de desarrollar iniciativas en materia de inserción sociolaboral, es determinar con la mayor exactitud posible el ámbito geográfico objeto de estudio. El espacio físico objeto de estudio ha de ir definido en función de los desplazamientos diarios por motivos de trabajo. Este espacio delimitado geográficamente se denomina mercado laboral local.

#### 2.3.2. CONTEXTO: COYUNTURA ECONÓMICA Y LABORAL DEL ENTORNO

Los profesionales dedicados a la mediación y a la orientación sociolaboral, deben conocer como evoluciona la economía en tres ámbitos geográficos necesarios: Europa, el Estado Español y la Comunidad Autónoma en la que se encuentren ubicados.

##### INFORMACIÓN SOBRE EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA EN LA UNIÓN EUROPEA

###### Contenidos:

- Tendencias en los últimos años sobre el empleo
- Crecimiento del Producto Interior Bruto (PIB)
- Inflación
- Tipos de interés

###### Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral:

- El desarrollo de nuevos puestos de trabajo se encuentra directamente asociada al crecimiento del PIB
- Un clima económico favorable viene acompañado de una estabilidad en los precios y esto tiene repercusión directa en la creación de empleo.
- La inversión de las empresas y la generación de empleo que ésta inversión supone, viene favorecida por el descenso en los tipos de interés.

###### Fuentes de información:

- Página web de Eurostat , el servicio estadístico de la Unión Europea ([www.Euroinfo.cce.es/eurostat](http://www.Euroinfo.cce.es/eurostat))
- Página web del INEM ([www.inem.es](http://www.inem.es))
- Página web del INE ([www.ine.es](http://www.ine.es))
- Página web del CES ([www.ces.es](http://www.ces.es))



## INFORMACIÓN SOBRE EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA EN EL ESTADO ESPAÑOL

### Contenidos:

- Situación económica del Estado español
- Datos sobre el mercado laboral
- Crecimiento del PIB
- Inflación
- Consumo e inversión por ramas de actividad
- Situación de los cuatro sectores de la economía: agricultura, industria, construcción y servicios

### Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral

- Una evolución favorable de las tendencias de empleo ofrece repercusiones positivas en la economía
- El desarrollo de nuevos puestos de trabajo se encuentra directamente asociada al crecimiento del PIB
- Un clima económico favorable viene acompañado de una estabilidad en los precios y esto tiene repercusión directa en la creación de empleo
- La inversión de las empresas y la generación de empleo que ésta inversión supone, viene favorecida por el descenso en los tipos de interés
- El conocimiento de datos sobre consumo e inversión, permite determinar potencialidades de creación de empleo en cada rama de actividad
- La actividad económica se clasifica en cuatro grandes sectores cuya evolución no es homogénea en cuanto a generación de empleo

### Fuentes de información:

- Página web del INEM ([www.inem.es](http://www.inem.es))
- Página web del INE ([www.ine.es](http://www.ine.es))
- Página web del CES ([www.ces.es](http://www.ces.es))
- Páginas web de Sindicatos

## INFORMACIÓN SOBRE EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### Contenidos:

- Evolución del PIB
- Situación de los cuatro sectores de la economía: agricultura, industria, construcción y servicios
- Tipos de empresas predominantes, especificando el número de personas trabajadoras en cada actividad económica: para ello será útil la clasificación nacional de actividades económicas (CNAE) que ofrece el INE
- Evolución de la Población activa
- Evolución de la Tasa de actividad
- Evolución de la Población ocupada
- Evolución de la Población desempleada
- Evolución de la Tasa de desempleo
- Políticas de empleo aplicadas en la Comunidad Autónoma: clasificando esta información en colectivos, territorios y sectores a los cuales van dirigidas.

### Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral

- El desarrollo de nuevos puestos de trabajo se encuentra directamente asociado al crecimiento del PIB
- La actividad económica se clasifica en cuatro grandes sectores cuya evolución no es homogénea en cuanto a generación de empleo, ni a nivel estatal ni a nivel territorial. La evolución de los sectores económicos ofrece un panorama general que varía sustancialmente respecto a los distintos ámbitos territoriales.
- Al igual que otros datos económicos de ámbito estatal, los indicadores del mercado laboral (Tasas de actividad, desempleo, población ocupada y desempleada, etc...) nos ofrecerán una información más precisa si éstos corresponden al nivel territorial más cercano.

### Fuentes de información:

Institutos Autonómicos de Estadística  
 Consejos Económicos y Sociales de carácter autonómico (ver página web del CES [www.ces.es](http://www.ces.es))  
 Delegaciones Regionales de Sindicatos  
 Información Autonómica aportada por los Servicios Públicos de Empleo  
 Información Autonómica aportada por el INE, a través de las Encuestas a la Población Activa (EPA)  
 Directorio Central de Empresas (DIRCE), a través de la web del INE  
 Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma

### 2.3.3. CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS

Una vez analizada la situación económica del entorno territorial objeto de estudio, es necesario completar esta información con otra serie de aspectos sociales:

#### INFORMACIÓN SOBRE DEMOGRAFÍA

##### Contenidos:

- Población total
- Evolución del volumen de población
- Pirámide de población: gráfico de barras en el que en el eje de abscisas se refleja el número de habitantes por sexo y en el eje de ordenadas los intervalos de edad
- Nivel de estudios

##### Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral

- Obtener las características de la población y su relación con la actividad económica
- La pirámide de población indicará si la población objeto de estudio es joven o envejecida, y permitirá extraer conclusiones sobre el tipo de actividad económica con más perspectivas de crecimiento en función de los servicios a prestar para esa población (cuidado y educación infantil, actividades vinculadas a la atención geriátrica, etc).
- Conociendo el nivel de estudios de esta población, comprobaremos que existe una relación directa entre nivel académico y desarrollo económico. Este aspecto se pone especialmente de manifiesto en el ámbito local

##### Fuentes de información:

- El INE es la fuente de información más completa para obtener datos demográficos.
- Información procedente del Padrón Municipal y de los Institutos de Estadística Autonómicos.

#### INFORMACIÓN SOBRE INFRAESTRUCTURAS

##### Contenidos:

- Análisis de la accesibilidad de las infraestructuras existentes (redes de transporte y comunicaciones, sistemas de abastecimiento de energía y agua e instalaciones sociales, deportivas y culturales)
- Nivel de equipamiento social

##### Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral

- A mayor nivel de infraestructuras de un territorio se produce un incremento de la productividad privada y por tanto un incremento también del empleo
- Existirán mejores posibilidades de empleo y formación allí donde sea mayor también el grado de accesibilidad, no sólo física sino también de costes, de las infraestructuras existentes.

##### Fuentes de información:

- Ayuntamientos
- Departamentos de economía de algunas universidades que realizan este tipo de sondeos
- Institutos de estadística autonómicos



## INFORMACIÓN SOBRE ESTRUCTURA EMPRESARIAL

---

### Contenidos:

- Organización productiva y comercial y de la división del trabajo en sectores económicos

### Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral

- Proporcionará información sobre las actividades económicas dónde se distribuye la población ocupada en un ámbito territorial determinado
- Permitirá conocer cuales son las actividades económicas con mayor concentración de personas ocupadas.

### Fuentes de información:

- Clasificación de los sectores económicos en el que se incorporará para cada territorio o mercado laboral local a analizar, el número de empresas por sector y el número de personas ocupadas en cada uno de ellos. (CNAE, página web del INE)
- Asociaciones empresariales
- Ayuntamientos, a través de la recaudación del Impuesto de Actividades Económicas
- Universidades
- Institutos de estadística autonómicos.
- Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social dónde cuentan con listados del número de empresas por actividades económicas en los municipios
- Los observatorios ocupacionales

## INFORMACIÓN SOBRE LA OFERTA FORMATIVA

---

### Contenidos:

- Oferta existente en formación profesional reglada
- Oferta existente en formación profesional ocupacional
- Oferta existente en formación profesional continua

### Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral

- Acciones de formación profesional ocupacional dirigidas a los trabajadores y trabajadoras en situación de desempleo, para proporcionarles las cualificaciones requeridas por el sistema productivo y mejorar sus posibilidades de inserción laboral cuando estas personas carezcan de la Formación Profesional Específica
- A través de la oferta de acciones de formación continua se perfilan los contenidos formativos no reglados dirigidos a la población que ejerce una actividad en el mundo laboral

### Fuentes de información:

- La información sobre la formación reglada se obtiene a través de las Consejerías Autonómicas de Educación y del MEC
- La Formación Profesional Ocupacional se inició en su día bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de su Instituto Nacional de Empleo (INEM). Actualmente (desde el año 2001), estas competencias han sido transferidas a todas las Comunidades Autónomas. La fuente de información que proporcionará la oferta disponible está a disposición de las Consejerías Autonómicas de Trabajo (o Institutos de formación creados para su gestión) o el INEM
- La oferta de acciones formativas de carácter continuo se obtiene a través de los Consejos de empresas municipales, los Ayuntamientos, las universidades públicas y privadas, patronales, sindicatos, gremios y asociaciones, cámaras de comercio, colegios profesionales, asociaciones de profesionales, empresas de trabajo personal y las propias empresas



### 2.3.4. INDICADORES BÁSICOS DEL MERCADO LABORAL EN EL ÁMBITO DE ESTUDIO.

Son los principales indicadores utilizados en la estadística laboral:

#### OFERTA DE TRABAJO

##### Información que proporciona:

- El número total de personas trabajadoras disponibles para ser utilizadas por las empresas, se mide estadísticamente con el indicador POBLACIÓN ACTIVA.
- La población económicamente activa la constituyen tanto las personas clasificadas estadísticamente como ocupadas y las clasificadas como paradas.
- LA TASA DE ACTIVIDAD es un indicador que establece en porcentaje la población activa respecto a la población general.

##### Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral

- Estos indicadores del mercado de trabajo en el ámbito territorial tienen sentido si se comparan con los datos comunitarios, estatales y con los datos que aporta la Unión Europea, con el fin de identificar la causa de las posibles diferencias

##### Fuentes de información:

- La fuente habitual de obtención de datos sobre este indicador es la Encuesta sobre Población Activa (EPA) que realiza trimestralmente el Instituto Nacional de Estadística (INE), la cual proporciona información a nivel nacional, autonómico y provincial. La vía más fidedigna es el último Censo de Población realizado en el 2001.
- El Padrón Municipal

#### DEMANDA DE TRABAJO

##### Información que proporciona:

- Volumen de personas trabajadoras utilizado por las empresas y que se mide estadísticamente a través del concepto POBLACIÓN OCUPADA.

##### Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral

- La obtención de datos sobre este indicador resulta útil si se refiere a una serie temporal con el fin de explicar el comportamiento de la población ocupada.
- Los factores que inciden en la evolución de la población ocupada obviamente son de carácter económico, ya que siempre coinciden incrementos de población ocupada con el incremento de la actividad económica

##### Fuentes de información:

- Se pueden conocer datos aproximados sobre este indicador a través del número de personas trabajadoras en alta laboral de una determinada zona por medio de la Tesorería General de la Seguridad Social. Como la población ocupada la constituyen tanto las personas trabajadoras por cuenta ajena (asalariados públicos y privados) como por cuenta propia (empleadores, empresarios sin asalariados, cooperativistas y trabajadores autónomos) es conveniente contrastar los datos del total de personas trabajadoras que ofrece la TGSS y separar el número de personas trabajadoras asalariadas, de las personas trabajadoras por cuenta propia que son las que están afiliadas a través del Régimen Especial de Autónomos.
- Otra fuente que aporta datos sobre este indicador es la Encuesta de Población Activa trimestral que ofrece el INE



## DESAJUSTE ENTRE OFERTA Y DEMANDA

---

### Información que proporciona:

- Oferta de trabajo que no es utilizada por la demanda realizada por las empresas, es decir PARO O DESEMPLEO
- El indicador estadísticamente hablando más utilizado para obtener datos de ese desajuste es la TASA DE PARO.

### Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral

- La obtención de datos sobre este indicador, al igual que ocurría con la POBLACIÓN OCUPADA resulta útil si se refiere a una serie temporal con el fin de explicar el comportamiento del desempleo. Los factores que inciden en la evolución de la población en paro o desempleo son fundamentalmente de carácter económico

### Fuentes de información:

- En este caso el INEM es la fuente de obtención de datos más importante sobre desempleo a nivel local, ya que la Encuesta de Población Activa no proporciona datos fiables a nivel local, por aspectos metodológicos que tienen que ver con la muestra elegida para su elaboración

## TIPOS DE CONTRATACIÓN

---

### Información que proporciona:

- Este indicador nos permite conocer la forma de incorporación de las personas trabajadoras al mercado de trabajo, cómo evoluciona, modalidades de contratación utilizadas, jornadas para cada tipo de contrato, etc.

### Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral

- Una de las características predominantes del mercado de trabajo español en los últimos años es la elevada tasa de temporalidad, que en algunos territorios es mucho más destacada por varias razones: desarrollo de actividades económicas vinculadas únicamente a periodos temporales como pueden ser el turismo o la recolección agrícola, por poner algún ejemplo

### Fuentes de información:

- Para este indicador la fuente de obtención de información más útil son los Servicios Públicos de Empleo.

## 2.3.5. CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO: INDICADORES CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS.

La mediación sociolaboral tiene entre sus objetivos apoyar a las personas trabajadoras en el proceso de puesta en práctica de su proyecto laboral, diagnosticando en primer lugar su realidad personal, sus posibilidades y actitudes, pero fundamentalmente proporcionándoles información sobre la realidad del mundo del trabajo.

A través de la obtención de datos de las fuentes primarias y secundarias y mediante la aproximación metodológica a la realidad del mundo laboral en el ámbito territorial más próximo, se puede establecer un mapa de situación bastante aproximado sobre las características del empleo.

Para ello hemos de tener en cuenta una serie de indicadores que son los que nos aproximan a esa caracterización

### 2.3.5.1. Indicadores cuantitativos

#### NÚMERO DE PERSONAS OCUPADAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA Y SU EVOLUCIÓN

Información que proporciona:

- Este indicador nos permitirá conocer las actividades económicas en las que se ubica el empleo existente y cómo esta ubicación ha ido variando en el tiempo ofreciéndonos qué sectores económicos tienen una evolución más favorable y cuales generan menor nivel de empleo

Utilidad de la Información de cara a la inserción profesional

- La utilidad de este indicador radica en su evolución y no en su actualización, es decir es necesario partir de un periodo de situación de dos a tres años anteriores con respecto al ejercicio que queremos analizar

Fuentes de información:

- Para obtener esta información necesitamos conocer el número de personas trabajadoras en alta laboral por ramas de la economía siguiendo la clasificación de la CNAE, a través de las Direcciones Territoriales de la Tesorería General de la Seguridad Social y añadir a estos datos la información que nos proporcionarán los observatorios ocupacionales provinciales del INEM.

#### OCUPABILIDAD POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

Información que proporciona:

- El número de personas ocupadas en relación a las que buscan empleo

Utilidad de la Información de cara a la inserción profesional

- Un valor alto implicará elevadas posibilidades de empleo en un sector económico determinado y por el contrario un valor bajo indicará una baja ocupabilidad de ese sector o actividad económica
- Como viene ocurriendo con otros indicadores, no sólo es interesante su valoración actual, sino su evolución a lo largo de una serie temporal en los distintos sectores económicos. Obtendríamos entonces, con esta comparativa temporal, una tendencia que posibilitará analizar cuales son las perspectivas de futuro

Fuentes de información y su tratamiento:

- *Primera fase:* Obtener datos de paro registrado por división de actividad económica de los Servicios Públicos de Empleo que más se acerquen geográficamente al ámbito territorial objeto de análisis.
- *Segunda fase:* Añadir también los datos del número de personas ocupadas por división económica de la misma fuente y sobre el mismo periodo temporal
- *Tercera fase:* Calcular el ratio (cociente) de ocupabilidad
- *Cuarta fase:* Ordenar de mayor a menor o viceversa en función del ratio de ocupabilidad obtenido.

- Conviene ordenar la información sobre ocupabilidad por actividad económica, a través de datos aportados por los Servicios Públicos de Empleo y por la Tesorería General de la Seguridad Social, de acuerdo con el cuadro-1 adjunto.
- Para obtener la tendencia de empleo por sector o actividad económica realizaremos las mismas fases que para la obtención del ratio de ocupabilidad pero teniendo en cuenta los datos por trimestre o por cada año. En una nueva tabla se ordenarán por trimestre o año los ratios de ocupabilidad obtenidos para cada actividad económica y el resultado de su tendencia se obtendrá calculando la tasa de variación total (TVT) y las tasas de variación intertrimestrales (TVIs). (Ver cuadro-2)

#### Algunos aspectos metodológicos a tener en cuenta:

- La dificultad de obtención de datos para el cálculo de este ratio es importante, dado que la única fuente de información sobre personas que buscan trabajo en un sector es el INEM, pero esta información es bastante sesgada estadísticamente por dos razones:
  - a. No todas las personas en búsqueda de trabajo están inscritas en el INEM.
  - b. La estadística mensual que proporciona el INEM es para un ámbito territorial determinado que no tiene por qué coincidir con la delimitación territorial que hemos demarcado para un análisis de mercado laboral local.

**Cuadro 1: Tabla de datos de ocupabilidad por actividad económica**

ACTIVIDAD ECONÓMICA (1)	TOTAL PARO REGISTRADO	Nº PERSONAS OCUPADAS	OCUPABILIDAD

(1)De acuerdo a la clasificación de sectores económicos de la CNAE

**Cuadro 2: Cálculo de la Tasa de variación total y tasa de variación intertrimestral**

TVT =	$\frac{\text{Ocupabilidad el último día de un periodo} - \text{Ocupabilidad último día del periodo anterior}}{\text{Ocupabilidad el último día del periodo anterior}} \times 100$
TVI =	$\frac{\text{Ocupabilidad el último día de un trimestre} - \text{Ocupabilidad último día del trimestre anterior}}{\text{Ocupabilidad el último día del trimestre anterior}} \times 100$

#### PAUTAS DEL EMPLEO POR OCUPACIONES

##### Información que proporciona:

- **Estabilidad:** Aquellas ocupaciones en las que se realizan mayor número de contratos indefinidos.
- **Grado de saturación:** Facilidad o dificultad para acceder a determinadas ocupaciones. Algunos puestos de trabajo son de fácil acceso mientras que existen otras ocupaciones cuya oferta de trabajo presenta un grado de saturación considerable.

##### Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral

- Se trata de otros indicadores que aportan complementariedad a los datos obtenidos por los indicadores cuantitativos mencionados anteriormente
- Para establecer cuantitativamente el indicador sobre la estabilidad se elabora un listado de las ocupaciones más contratadas ordenadas en función del porcentaje de contratos indefinidos que se realizan. Una vez obtenido este dato se seleccionan las ocupaciones que presentan mayor porcentaje y se relacionan con el número de demandas, obteniendo así el ratio de ocupabilidad de dichas ocupaciones. Finalmente, convendría comprobar su evolución en el tiempo
- Para obtener información sobre el grado de saturación se deben conocer los intervalos de tiempo que las personas demandantes de empleo permanecen inscritas en los Servicios Públicos de Empleo y se calcula para cada ocupación el porcentaje de demandantes cuyo período de solicitud es superior a un año sobre el total de demandas. Si se clasifican en función de los porcentajes resultantes, comprobaremos cuales son las ocupaciones en situación menos favorable en el mercado laboral (alto porcentaje-alto grado de saturación) así como las que desarrollan un gran dinamismo (bajo porcentaje-bajo grado de saturación)

##### Fuentes de información:

- Servicios Públicos de Empleo

### 2.3.5.2. Indicadores cualitativos

Existen elementos de análisis de la economía laboral que hay que tener permanentemente en cuenta de cara a una mediación sociolaboral eficaz, tales como las diferencias en las condiciones de trabajo, en la cualificación profesional, en las vías de acceso, etc; todos estos elementos son los que conforman la segmentación del mercado laboral.

Las características de las personas trabajadoras más solicitadas por las empresas en cada uno de sus niveles, los requerimientos formativos necesarios para promocionar en un puesto de trabajo, las actitudes y aptitudes valoradas por los empresarios, las categorías profesionales de las empresas con mayores cotas de precariedad, etc..., deben analizarse desde la perspectiva de la segmentación del mercado laboral.

Dependiendo de los autores, se describe la existencia de tres grandes mercados:

- a) **Primario superior:** empleos profesionales de alta cualificación con una enorme movilidad laboral.
- b) **Primario inferior:** empleos estables de los sectores económicos de la industria y los servicios, de cualificación media, en donde los puestos de trabajo se cubren por promoción interna en las propias empresas.
- c) **Secundario:** empleos inestables y de baja retribución

A continuación se muestran algunos indicadores cualitativos que pueden explicar algunos comportamientos del mercado de trabajo, y siempre contando con la variable de la segmentación del mercado.

- a) **VÍAS DE ENTRADA AL EMPLEO EN CADA SEGMENTO:** Tal y como se ha mencionado en el epígrafe anterior, el mercado de trabajo no es único ni uniforme, se encuentra segmentado en distintos niveles donde el grado de movilidad de uno a otro no es fluido. El conocimiento de los mecanismos de entrada a cada segmento y la posibilidad de acceder a niveles superiores es de gran importancia para la mediación sociolaboral.

En ocasiones, las empresas cubren sus necesidades de puestos de trabajo en los niveles superiores a través de la promoción interna de algunas de las personas que ya están empleadas en la propia empresa. Por el contrario, otras empresas establecen los accesos a los niveles superiores fuera del capital humano con el que ya cuentan.

La vía de acceso a este tipo de información, es decir al conocimiento de los mecanismos de acceso y promoción a los distintos niveles de trabajo, lo constituyen las encuestas realizadas en el análisis de campo del mercado laboral local a las personas responsables de recursos humanos de las empresas de un ámbito territorial determinado, complementada a través de los grupos de discusión.

- b) **CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MÁS VALORADAS EN LA EMPRESAS PARA CADA SEGMENTO:** Obviamente este indicador ofrece información muy útil de cara a la orientación laboral, puesto que nos permitirá determinar el perfil básico de las personas trabajadoras que son especialmente consideradas en el acceso a cada uno de los segmentos.

Las características valoradas por los empresarios se agrupan en tres áreas:

- Cualidades, aptitudes y actitudes
- Formación
- Experiencia laboral



#### EJEMPLOS DE ALGUNAS ACTITUDES PROFESIONALES:

RESPONSABILIDAD  
 AUTOCONTROL  
 CONFIANZA EN SI MISMO  
 AUTOESTIMA POSITIVA  
 CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN Y HABILIDADES SOCIALES  
 CREATIVIDAD E INICIATIVA  
 MOTIVACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL  
 FLEXIBILIDAD  
 HABILIDAD Y CAPACIDAD RESOLUTIVA  
 AMBICION PROFESIONAL  
 DESEO DE MEJORAR  
 TOLERANCIA  
 CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO

#### EJEMPLOS DE APTITUDES PROFESIONALES:

Comprensión verbal  
 Fluidez verbal  
 Capacidad de atención  
 Capacidad de planificación  
 Capacidad de síntesis  
 Capacidad de organización  
 Capacidad de análisis  
 Capacidad de coordinación  
 Capacidad de trabajo en equipo  
 Razonamiento abstracto  
 Razonamiento espacial  
 Razonamiento numérico  
 Dotes comerciales  
 Creatividad  
 Espíritu emprendedor  
 Memoria  
 Intuición  
 Inteligencia práctica  
 Inteligencia general  
 Resistencia al estrés  
 Capacidad de concentración

Para obtener información a cerca de este indicador, es conveniente recurrir a varias fuentes: observatorios ocupacionales, Servicios Públicos de Empleo, prensa local (las ofertas de empleo que se publican detallan los requisitos que los empleadores solicitan a los trabajadores para incorporarse en sus empresas), también las bases de datos de la red de centros de orientación e información profesional permiten conseguir información acerca de las características de las personas trabajadoras que a lo largo de su trayectoria profesional han experimentado mayor progresión en una misma empresa o en distintas.

- c) **OCUPACIONES Y PERFILES PROFESIONALES EN EXPANSIÓN:** Fundamentalmente en el sector económico vinculado a la prestación de servicios, se ha producido la aparición de lo que se ha venido a designar como nuevos yacimientos de empleo, fenómeno que unido a la aplicación de las nuevas tecnologías de la comunicación y a los cambios ocurridos en la estructura laboral, ha provocado el desarrollo de determinadas profesiones en las que, paradójicamente, los empleadores encuentran dificultades para encontrar trabajadores que cuenten con las características necesarias para su desempeño. Son las denominadas profesiones en expansión.

Para obtener información cualitativa respecto a los perfiles profesionales que se asocian a estas nuevas profesiones (o profesiones en expansión), es necesario contar con la aportación de empresarios, representantes legales de los trabajadores y las propias personas trabajadoras. Con el fin de sistematizar y ordenar los planteamientos de cada uno de estos agentes, se propone agrupar los resultados en un modelo de tabla como la siguiente:

### Perfil de personas trabajadoras para nuevas ocupaciones

OCUPACIÓN		TAREAS	FORMACIÓN Y EXPERIENCIA	HABILIDADES	OTRAS
1 .....	Empleadores/as				
	Sindicalistas				
	Trabajadores				
	CONSENSO				
2 .....	Empleadores/as				
	Sindicalistas				
	Trabajadores				
	CONSENSO				
3 .....	Empleadores/as				
	Sindicalistas				
	Personas Trabajadoras				
	CONSENSO				

- d) **CONDICIONES LABORALES DE LAS OCUPACIONES:** Diversos aspectos como la flexibilidad laboral o el desarrollo de determinadas políticas económicas han favorecido el incremento de empleos secundarios (inestabilidad laboral y baja retribución). Esta creciente precariedad tiene especial incidencia en algunas ocupaciones. Obtener esta información es especialmente importante en el ámbito local, ya que las diferencias retributivas y de estacionalidad entre iguales desempeños laborales son muy acusadas entre los distintos ámbitos territoriales. De cara a una buena orientación laboral, se ha de conocer el salario, las horas de trabajo reales, los riesgos laborales, etc. de las ocupaciones más representativas del ámbito geográfico establecido como objeto de análisis.

A continuación se detalla un modelo de ficha ocupacional que permite recoger ordenadamente esta información, la cual puede proceder de los grupos de discusión, de las bases de datos de la red de centros de información y orientación laboral y de los convenios colectivos:

Ocupación	Sector	
	Condiciones	Comentarios
Tipos de relación laboral más habituales (sin contrato, contrato temporal, autónomo,....)		
Horas de trabajo semanales		
Horas de trabajo nocturno y de fin de semana		
Remuneración aproximada mensual		
Tiempo de descanso anual retribuido		
Tiempo de descanso anual no retribuido		
Existencia de representación sindical		
Riesgos laborales		
Posibilidades de promoción		

- e) **EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EL ÁMBITO LOCAL:** El sector público tampoco está al margen de lo que está afectando al sector privado en lo que se refiere al deterioro de las condiciones laborales, ya que además de las congelaciones salariales, la eventualidad del empleo público se ha incrementado considerablemente. Por lo tanto, analizar también el comportamiento del empleo creado por los Ayuntamientos es una información necesaria para completar las características del empleo en el entorno local.

Para concretar esta información sería útil una ficha que contemple la oferta pública de empleo de los últimos años y su tendencia, así como los servicios públicos que han pasado a una gestión privada, para ello se puede obtener información a través de los propios Ayuntamientos u otras Corporaciones locales, por medio de entrevistas a los responsables de personal y también mediante las convocatorias para subcontratar cualquier servicio público de ámbito local que aparecen publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia.

## 2.4 PERSPECTIVAS

Para poder favorecer la integración laboral de las personas con mayores dificultades de inserción, no se debe conocer únicamente lo que está ocurriendo en la realidad local; también es importante intentar analizar la evolución futura del mercado de trabajo. Este análisis no es sencillo ya que el mercado laboral es una realidad muy dinámica, en permanente cambio debido a múltiples factores.

Por ello, es fundamental conocer los ámbitos territoriales superiores al mercado laboral local, ya que están afectando a su evolución. Los últimos años se han caracterizado por fuertes transformaciones en las relaciones económicas mundiales (procesos de globalización de mercados, internacionalización de actividades y la introducción y desarrollo de nuevas tecnologías en las estructuras empresariales).

Una expansión económica en un área determinada del planeta puede afectar al mercado local objeto de estudio, por el hecho de que si, por ejemplo, las empresas de ese mercado local exportan sus productos al lugar donde se produce dicha expansión, pueden verse incrementadas sus ventas (y viceversa), lo que afectaría directamente a la toma de decisiones relacionadas con la creación de empleo en nuestro ámbito local.

En el mismo sentido, la incorporación de nuevas tecnologías en los países vanguardistas que afectan a determinados sectores económicos, terminará a corto y medio plazo por extenderse a otros territorios, afectando también al mercado laboral local sobre el que se está trabajando.

### 2.4.1. PERSPECTIVAS EN LA EVOLUCIÓN DE LAS DIFERENTES RAMAS DE ACTIVIDAD EN LAS DISTINTAS OCUPACIONES.

El conocimiento de los distintos sectores de la economía y de las ocupaciones existentes en el mercado de trabajo son los dos elementos básicos para el ejercicio de la mediación sociolaboral.



## EVOLUCIÓN DE LAS DIFERENTES RAMAS DE LA ACTIVIDAD Y DE LAS DISTINTAS OCUPACIONES

### Información que proporciona:

- Aplicación laboral de las nuevas tecnologías
- Consecuencias de las nuevas formas de trabajo
- Necesidades formativas de empresarios y trabajadores
- Requisitos más valorados en el perfil profesional de los trabajadores.

### Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral

- Elaborando un listado de los sectores y grupos de ocupaciones que en los últimos años han experimentado un mejor comportamiento (utilizando el análisis realizado sobre ocupabilidad en el apartado sobre caracterización del empleo) y matizando los resultados con la información obtenida del trabajo de campo, se pueden extraer datos de interés respecto a las características de los trabajadores y las trabajadoras que más promocionan laboralmente y respecto a los perfiles más solicitados por las empresas.
- Las repercusiones que la introducción de nuevas tecnologías y nuevos procesos de producción tendrán sobre el empleo, contempladas en el trabajo de campo, suponen un elemento de análisis de las perspectivas de futuro.
- Las necesidades de formación detectadas por empresarios y trabajadores indicarán la tendencia clara de los cambios que van a experimentar los diferentes empleos en el ámbito local.

### Fuentes de información:

- Servicios Públicos de Empleo: para sectores económicos y grupos de ocupaciones
- Resultados Encuestas, Entrevistas en profundidad y grupos de discusión: para analizar el comportamiento futuro de las distintas ramas de la economía y el empleo.
- Publicaciones del Ministerio de Ciencia y Tecnología
- Publicaciones específicas del Consejo Económico y Social (CES)
- Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional
- Contenido de los Reales Decretos de los Certificados de Profesionalidad (disponible en internet en la siguiente dirección: [www.prometeo.cica.es](http://www.prometeo.cica.es))
- "Guía de los Certificados de Profesionalidad". Ed. MAD. Mayo 2001



## 2.4.2. OTROS ASPECTOS

### A) INVERSIÓN EN LOS SECTORES ECONÓMICOS

#### Información que proporciona:

- Volumen de inversión que se realiza en los distintos sectores económicos
- Volumen de inversión en equipamiento

#### Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral

- La inversión tiene dos elementos importantes positivos para la creación de puestos de trabajo: las inversiones económicas realizadas en tiempos de bonanza económica tienen consecuencias a medio y largo plazo en la evolución de las empresas y una expansión de la producción de la empresa suele llevar asociada la generación de empleo.
- La expansión de un sector económico puede generar un efecto arrastre con el conjunto de actividades económicas que tienen que ver con el sector en expansión, por lo que las empresas de diferentes sectores que abastecen a una industria en expansión aumentarán su producción y por tanto podrán generar más empleo.
- De igual forma las empresas que son abastecidas por un sector en expansión se beneficiarán de menores costes y podrán también crecer previsiblemente más.
- En cambio, la inversión realizada en equipamiento, puede llevar asociada una sustitución de recursos humanos, con lo que el empleo puede disminuir a corto plazo. Esta consecuencia puede acarrear también un efecto positivo y es que sea necesaria la incorporación de nuevos trabajadores cualificados para la utilización de estos nuevos equipamientos.

#### Fuentes de información:

- Los Departamentos o Consejerías de Ciencia y Tecnología de las Comunidades Autónomas suelen elaborar estadísticas de inversión
- Los Gabinetes Técnicos de algunos sindicatos también tienen acceso a estas fuentes.
- Las memorias anuales editadas por algunas entidades de carácter económico facilitan datos referidos a la inversión.

#### Aspectos metodológicos a tener en cuenta:

- El análisis de la inversión plantea el inconveniente de la variabilidad en el tiempo: períodos de fuerte inversión suelen ir precedidos de etapas de escaso gasto en estas partidas, por lo que el análisis estático no tiene ninguna utilidad. Mediante la elaboración y análisis de series temporales y el posterior establecimiento de las tasas de variación interanuales, se puede realizar una aproximación más realista de cada sector a medio y largo plazo.

### B) PREVISIÓN DE CAMBIOS TECNOLÓGICOS EMPRESARIALES

#### Información que proporciona:

- Volumen de inversión en nuevas tecnologías en los distintos sectores económicos.

#### Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral

- De la inversión en nuevas tecnologías se derivan cambios importantes en las empresas: puede verse afectada la estructura ocupacional de la empresa; cambios en las competencias profesionales y aparición de nuevas ocupaciones.
- Este tipo de inversión cambiará la cualificación necesaria de los trabajadores y trabajadoras y aparecerán nuevas necesidades formativas.
- Los sectores económicos más innovadores se pueden beneficiar a largo plazo de un mayor crecimiento debido a un incremento en la productividad, pudiendo repercutir en la creación de empleo

#### Fuentes de información:

- Resultados de las entrevistas y encuestas en profundidad realizadas a las personas responsables de recursos humanos de las empresas realizadas en el trabajo de campo
- El Observatorio Ocupacional del Servicio Público de Empleo dispone de publicaciones relativas a las repercusiones de las innovaciones tecnológicas en los procesos productivos y cómo éstas afectarán al empleo en cada actividad económica.

### C) NECESIDADES FORMATIVAS

**Información que proporciona:**

- Cambios organizativos en los procesos productivos y procesos de incorporación de nuevas tecnologías a las empresas.

**Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral**

- Establecimiento de las nuevas necesidades formativas que permitirán incrementar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras con mayores dificultades de inserción laboral
- Necesidades futuras de cualificación de los trabajadores y trabajadoras

**Fuentes de información:**

- Los resultados sobre las necesidades de formación de los trabajadores procedentes de las encuestas realizadas en el trabajo de campo a los agentes implicados en el sistema productivo
- Los Servicios Públicos de Empleo y los diferentes organismos con competencia en materia de formación profesional realizan sus propios informes o estudios sobre necesidades formativas
- A través de información procedente del Observatorio Ocupacional, se pueden analizar los cambios en los procesos productivos originados por la introducción de nuevas tecnologías. De esta forma, se pueden detectar cuales son las áreas formativas que más importancia tienen en la promoción de los trabajadores y trabajadoras.

### D) POLÍTICAS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

**Información que proporciona:**

- Existencia de una voluntad política por parte del sector público de intervenir activamente en el desarrollo local.
- Los Gobiernos autonómicos, las Diputaciones, los Ayuntamientos y otras entidades de carácter público inciden en la evolución del empleo de la misma forma que el grado de desarrollo empresarial

**Utilidad de la Información de cara a la inserción laboral**

- Elaborando un recopilatorio de las publicaciones oficiales y de legislación se contará con un instrumento muy útil para la inserción laboral ya que permite contemplar una visión global de las distintas actuaciones públicas y sus repercusiones en el empleo.

**Fuentes de información:**

- Diarios Oficiales de las Comunidades Autónomas o Boletín Oficial de la Provincia: algunos accesibles directamente a través de internet o a través de las organizaciones sindicales
- Realización de entrevistas personales con representantes políticos, sindicales y empresariales con el fin de conocer las previsiones futuras en materia económica así como los distintos puntos de vista sobre la intervención pública
- Agencias de desarrollo local, ya que constituyen una fuente de información permanente sobre actuaciones políticas y su trascendencia en el mercado laboral.



# 3

## NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO [NYE] DEFINICIÓN

### 3.1 ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO

En las dos últimas décadas, la mayoría de los países de la Unión Europea han experimentado profundas transformaciones en sus cimientos estructurales, generando importantes desequilibrios en los mercados de trabajo. Ya en 1993 la Comisión Europea señaló el empleo como objetivo prioritario en cualquier política, y como elemento necesario e indispensable en la construcción y cohesión social europea.

Además, estas transformaciones económicas, tecnológicas y demográficas aparecidas en los últimos años han originado necesidades que hasta hace poco tiempo eran inexistentes. En este contexto de "necesidades no cubiertas" surge el planteamiento de los Nuevos Yacimientos de Empleo a escala local, y en esta línea, apuesta la Unión Europea como pieza clave de desarrollo económico y de creación de puestos de trabajo.

El concepto de "nuevos yacimientos de empleo" (NYE) aparecía en 1993 en el Libro Blanco *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el Siglo XXI*, presentado al Consejo Europeo de Bruselas por el entonces Presidente de la Comisión Europea, Jacques Delors, para referirse a un fenómeno relevante y digno de atención y estudio, como instrumento de regulación de la economía. Su interés se basa en que algunas de esas transformaciones producen nuevas necesidades humanas, individuales o colectivas, teniendo una notable repercusión en el sistema productivo.

El término "yacimiento de empleo", por tanto, hace referencia a aquellas actividades económicas que, como consecuencia de las nuevas necesidades sociales, ofrecen grandes posibilidades de trabajo, y cuyas perspectivas de crecimiento son importantes.

### 3.2 CAMBIOS SOCIALES EN EL ENTORNO EUROPEO

Los cambios más relevantes, desde la óptica de los NYE<sup>4</sup>, que son los que han producido estas nuevas necesidades, son los siguientes:

- La inversión de las pirámides de población, consecuencia del alargamiento de la esperanza de vida y del descenso de la natalidad.
- La extensión de los sistemas educativos, lo que lleva a nuevas demandas culturales (como el aumento de la educación preescolar y actividades paraescolares).

<sup>4</sup> "Nuevos Yacimientos de Empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro". Lorenzo Cachón Rodríguez y Fundación Tomillo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1999

- La creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo tras haber alcanzado un nivel de escolarización y de éxito escolar superior al de los varones (aunque todavía en ramas educativas y profesionales muy "feminizadas") y la transformación de las estructuras familiares (con familias de más de un sustentador). Estos cambios producen algunos requerimientos nuevos a los sistemas productivos.
- El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y de los medios audiovisuales crean nuevas áreas de actividad.
- Los cambios de las pautas de consumo y de uso del tiempo social. Si la ampliación masiva del consumo llevó a un consumo homogéneo, hoy nos movemos en una pauta de "diferenciación dentro de la homogeneidad". Los cambios en la estructura del gasto de las familias constituyen un elemento clave de diferenciación de los tiempos de consumo: las nuevas formas familiares (familias atípicas) tienen mayor propensión a consumir servicios. Cambian también las demandas de ocio y cultura.

A estos cambios sociales hay que añadir otros hechos derivados de los efectos del modelo de desarrollo imperante y de la toma de conciencia de determinados problemas generados por estas sociedades que vienen a plantear también demandas sociales relevantes, por ejemplo: el creciente convencimiento de la insostenibilidad de un modelo de desarrollo que afecta negativamente a las condiciones medioambientales y la necesidad de entrar en la senda de un "desarrollo sostenible"; el deterioro de los espacios urbanos, sean viviendas o espacios públicos, y de los espacios naturales y rurales, en los primeros por el efecto de la creciente urbanización y el impacto medioambiental de las ciudades, y en los segundos, como consecuencia del despoblamiento y la sobreexplotación ligada al turismo; y, por último, el desafío que plantean los problemas de inserción social, de marginación y de exclusión de algunos colectivos dentro de las sociedades.

Lorenzo Cachón ("Nuevos Yacimientos de Empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1998) define a los NYE como los **ámbitos de la actividad económica que vienen a satisfacer nuevas necesidades de nuestras sociedades, surgidas de las profundas transformaciones sociales producidas en Europa en los últimos años y que se han detallado anteriormente.**

Las nuevas necesidades que los NYE vienen a satisfacer son detectadas con mayor rapidez y sentidas en mayor medida en la proximidad que da el terreno de lo local. De ahí que sea "casi natural" que muchos de éstos nazcan y se desarrollen en el contexto de local.



# 4

## CLASIFICACIÓN DE NYE

### 4.1 REQUISITOS Y CARACTERÍSTICAS DE LOS NYE

Es necesario tener en cuenta que los NYE se presentan como una lista abierta de nuevas actividades económicas que cumplan dos requisitos:

1. Que satisfagan necesidades no cubiertas: necesidades nuevas o tradicionales que anteriormente se satisfacían mediante la autoproducción en el interior de las propias familias y que actualmente están insatisfechas debido a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.
2. Que su desarrollo tenga un alto potencial de crecimiento y creación de empleo, principalmente entre aquellas personas con mayores dificultades de incorporación al mercado laboral.

Por su novedad y por aparecer como respuesta a nuevas necesidades sociales que, a menudo, no tienen capacidad de ser cubiertas por el libre mercado por el elevado coste relativo comparado, a corto plazo y de manera generalizada, los Nuevos Yacimientos de Empleo (NYE), no van a convertirse automáticamente en puestos de trabajo estables y con óptimas condiciones de trabajo, es decir, con altos salarios, contrataciones indefinidas, posibilidades de formación permanente y jornadas laborales buenas.

Los NYE están ocupando, actualmente a un 60% de población femenina, frente a un 40% masculina, datos que contrastan con el mercado de trabajo. Hay grandes diferencias, la feminización es total en el trabajo doméstico, la educación infantil y los servicios sociales. En cambio en los ámbitos de la seguridad, por ejemplo, el peso de los hombres es del 90%. Sería deseable que las nuevas ocupaciones no perpetúen las desigualdades y segmentaciones por razón de sexo.

Por otro lado, no todas las nuevas ocupaciones van a ser cubiertas por profesionales con un nivel académico alto. Como se demuestra en la tabla siguiente, hay una importante segmentación de las nuevas ocupaciones por nivel de estudios además de, como ya hemos dicho, por género.

	NIVEL DE ESTUDIOS BAJO	NIVEL DE ESTUDIOS ALTO
MUJERES	<b>1. Volumen ocupación:</b> Limpieza Trabajadoras domésticas Higiene Personal	<b>2. Volumen de ocupación:</b> Servicios Sociales Turismo y ocio Publicidad y relaciones públicas
HOMBRES	<b>1. Volumen de ocupación:</b> Seguridad Comercio de proximidad Agricultura Ecológica Medio Ambiente	<b>2. Volumen de ocupación:</b> Informática y telecomunicaciones Profesionales del derecho laboral Naturaleza y cuidado de animales domésticos Hogar/decoradores Artistas y deportistas

Fuente: QUIT de la UAB

Cabe señalar que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC) se pueden considerar como un NYE porque cumplen las características conceptuales para así ser etiquetadas. No obstante, la eclosión de las NTIC tiene tal relevancia que, al nuevo sistema productivo que se deriva de ella lo hemos denominado Nueva Economía y a la sociedad que la desarrolla, Sociedad de la Información y de la Comunicación.

## 4.2 LA COMISIÓN EUROPEA Y LA ENCUESTA A LA UE DE 1995. LOS CUATRO APARTADOS DE LOS NYE

En 1995 la Comisión Europea, en base a una encuesta de análisis de experiencias llevada a cabo en la UE en 1994 y formalizando los planteamientos del Libro Blanco, clasificó 17 ámbitos de empleo vinculados a cuatro grandes apartados:

1. *Servicios de la vida diaria:* servicios a domicilio, el cuidado de niños, las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y la ayuda a jóvenes en dificultad y la inserción
2. *Servicios de mejora del marco de vida:* mejora de la vivienda, la seguridad, transportes colectivos locales, revalorización de los espacios públicos urbanos y los comercios de proximidad
3. *Servicios culturales y de ocio:* el turismo, el sector audiovisual, la valorización del patrimonio cultural y el desarrollo cultural local
4. *Servicios de medio ambiente:* gestión de residuos, gestión del agua, protección y mantenimiento de zonas naturales y la normativa, el control de la contaminación y las instalaciones correspondientes.

Al no pretender ser una lista exhaustiva y cerrada sino todo lo contrario: ser una lista abierta y flexible, posteriormente se han ido incorporando nuevos ámbitos de yacimientos. Además, se entiende que en la aplicación práctica de los NYE en cada uno de los territorios, éstos deberán adaptarse a las peculiaridades de cada lugar, es decir, a las necesidades realmente por satisfacer en cada territorio.

Así, los expertos de la Comisión Europea han identificado 19 ámbitos de actividad ocupacional dentro de los cuatro grandes grupos de servicios descritos anteriormente.

### 4.2.1. LOS SERVICIOS DE LA VIDA DIARIA

En el ámbito de la vida diaria de la familia y el hogar, hay actualmente altos niveles de autoaprovisionamiento de actividades como son la atención a personas dependientes (mayores o con alguna disminución), la limpieza y el cuidado del hogar y de la ropa, la compra diaria, las reparaciones del hogar, el traslado de los hijos a la escuela, su vigilancia y atención durante los mediodías o durante toda la jornada laboral.

Estas actividades que, de manera tradicional las desarrollaba algún miembro de la familia extensa –normalmente de sexo femenino–, están siendo traspasadas a “proveedores” externos por los cambios en el papel de la mujer en la familia y el trabajo y la modificación de la familia tradicional. Actualmente, hay una alta demanda insatisfecha de puestos de trabajo relacionados con la vida cotidiana de las familias y un destacado nivel de insatisfacción sobre cómo se resuelven en el presente.

Otros servicios de la vida cotidiana que van a hacer aparecer nuevas ocupaciones son la ayuda a jóvenes con dificultades en la educación o por su riesgo de exclusión social y todos los servicios de mediación y asesoría en la resolución de conflictos familiares, escolares, laborales, con la justicia o la administración.



Este tipo de servicios conforma una demanda muy heterogénea ya que por un lado aparecen aquellas personas que tienen carencias de diversa índole (económicas, físicas o familiares) para asumir todas sus necesidades y que tienen que acudir a los servicios sociales subvencionados para cubrirlas. Y por otra parte, se encontrarían quienes cuentan con ayuda exterior para realizar estas tareas en su entorno doméstico, pero con un elevado grado de insatisfacción.

#### 4.2.2. LOS SERVICIOS DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA

Si analizamos las principales demandas y valoraciones de lo que se ha denominado servicios de mejora de la calidad de vida, la proporción de familias que expresan la existencia de un déficit o insatisfacción acerca de su situación es importante. Son actividades ocupacionales que difícilmente pueden autoproveerse por los propios particulares y, por lo tanto, deben ser proveídas por empresas y administraciones.

En este tipo de servicios, la reparación de casas y edificios concretamente ofrece una demanda en aumento, ya que el mercado presenta una amplia oferta en la construcción de nuevas edificaciones pero no en tareas como la renovación de inmuebles (fontanería, calefacción, tejados,...) y el mantenimiento de edificios y servicios relacionados.

Igualmente ocurre con la seguridad tanto en lo que se refiere a inmuebles o espacios públicos como privados (vigilancia de empresas, fincas, espacios públicos). Este es un aspecto que preocupa cada vez más a los ciudadanos y que no es tenido en cuenta.

Muchas personas expresan la necesidad de reformar su vivienda, gestionar eficazmente el ahorro energético y mantenerla y ampliar los sistemas de seguridad del inmueble, perciben déficits en la seguridad ciudadana, en el transporte colectivo, en el transporte intramunicipal e intermunicipal, en la mejora de los espacios públicos y en la convivencia de los barrios y pueblos.

#### 4.2.3. LOS SERVICIOS CULTURALES Y DE OCIO

Por lo que hace referencia a las necesidades vinculadas con el tiempo libre de las personas podemos hablar ya de realidades y no de futuribles. A pesar de ello, la ocupación en este sector sigue teniendo una potencialidad clarísima. Más de un 50% de la población realiza estancias turísticas de corta duración, participa en fiestas populares, asiste a conciertos musicales o practica un deporte en una instalación con profesionales. Pero se percibe que este porcentaje puede subir muy fácilmente en la próxima década.

El turismo rural, cultural, de aventura o especializado por temáticas o sectores es ya la primera industria nacional. El patrimonio cultural popular o de élite se va a revalorizar como elemento turístico y de difusión de la cultura, lo que va a desarrollar las tareas de restauración y la creación de nuevos centros artísticos y de nueva oferta cultural-folclórica con sus consecuencias ocupacionales. El deporte, finalmente, requiere, cada vez más gestores, educadores y profesionales.

#### 4.2.4. LOS SERVICIOS DE MEDIO AMBIENTE

En último lugar, la creciente preocupación social por el estado ambiental del entorno inmediato conlleva la necesidad de optimizar la gestión privada y pública de los residuos, del agua, del aire y de invertir en la minimización y el control de la contaminación atmosférica y acústica. Las empresas, las administraciones y los particulares van a invertir en estas cuestiones.

La población, además reclama la ampliación y mejora de los espacios naturales y del acceso a ellos para su disfrute y conocimiento



## 4.3 INCORPORACIÓN DE NUEVAS ACTIVIDADES A LA CLASIFICACIÓN DE LA COMISIÓN

La Comisión Europea puso en marcha en 1994 un plan para fomentar la creación de puestos de trabajo en 19 áreas que denominó nuevos yacimientos de empleo. El informe de marzo de 1995 "Iniciativas locales de desarrollo y de empleo. Encuesta en la UE", elaborado también por la Comisión, clasifica los nuevos yacimientos de empleo en 17 ámbitos de actividad en Europa. Fuera de estos 17 ámbitos existen otros campos de actividad económica y de empleo más recientes y que no están incluidos en esta lista.

En España, por ejemplo, se ha de tener en cuenta la agricultura ecológica y la industria agroalimentaria de carácter artesanal, la restauración de obra pública, el desarrollo de las Organizaciones No Gubernamentales, las energías alternativas o el deporte. Estas dos últimas están ya incluidas en los últimos trabajos de la Comisión sobre los NYE.

## 4.4 LOS ÁMBITOS DE ACTIVIDAD EN LOS NYE

### Ámbito Actividades

#### I. SERVICIOS DE LA VIDA DIARIA

- 1 Servicios a domicilio
  - Ayudas burocráticas
  - Producción y reparto de comidas a domicilio
  - Reparto de mercancías a domicilio
  - Acompañamiento de personas de edad al exterior
  - Servicio de limpieza a domicilio
  - Atención de personas de edad

- 2 Atención a la infancia
  - Guarderías y jardines de infancia
  - Cuidado a domicilio
  - Servicios de ocio infantil

- 3 Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación

##### A individuos:

- Aplicaciones telemáticas
- Telemedicina
- Multimedia ocio
- Multimedia educativa
- Comercio telemático
- Reserva teleservicio
- Acceso a la información (Internet)
- Vigilancia domicilio
- Teletrabajo

##### A empresas:

- Formación permanente
- Acceso a información empresarial especializada
- Técnicas de producción
- Adaptación a las fluctuaciones del mercado
- Ampliación de mercados
- Servicios administrativos
- Edición asistida por ordenador
- Software especializado
- Teleservicios
- Vigilancia a empresas

##### Al sector público local:

- Teleadministración
- Apoyo al teletrabajo
- Apoyo a los teleservicios
- Cohesión socioterritorial: acceso a información común
- Racionalización de los transportes públicos
- Ayuda a la circulación

- 4 Ayuda a los jóvenes con dificultades

- Ayuda extraescolar a escolares con dificultades (frente al fracaso escolar)
- Reinserción de la delincuencia
- Reinserción de la drogadicción
- Inserción laboral



## II. SERVICIOS DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA

### 5 Mejora de vivienda

- Rehabilitación y reparaciones de interiores de inmuebles
- Rehabilitación del exterior de inmuebles
- Mantenimiento y vigilancia de inmuebles

### 6 Seguridad

- Vigilancia de lugares públicos
- Vigilancia en transportes colectivos
- Instalaciones de seguridad en domicilios
- Instalaciones de seguridad en empresas
- Instalaciones de seguridad en lugares públicos
- Televigilancia

### 7 Transportes colectivos locales

- Mejora del confort técnico de los transportes públicos
- Mejora del acceso de los minusválidos a los transportes públicos
- Creación de nuevas formas de organización del transporte colectivo urbano (empresas multiservicios, suministros, mantenimiento de vehículos, asociaciones locales entre bus y taxi)
- Acompañamiento a personas con dificultades (niños, tercera edad, personas con discapacidad)
- Seguridad
- Información (acogida, consejo, turismo...)
- Vigilancia de vehículos
- Microtransportes especializados temática o zonalmente

### 8 Revalorización de espacios públicos urbanos

- Redefinición polifuncional de los espacios fuertemente funcionales hacia la convivencialidad
- Remodelación y rehabilitación
- Actuaciones con elevados componentes de empleos especializados que permiten mantener oficios y la recalificación
- Mantenimiento de los espacios públicos

### 9 Comercio de proximidad

- En zona rural: adaptación a los cambios en la composición de la población (permanente o flotante)
- En las zonas urbanas periféricas: introducción del comercio de proximidad como forma de revalorización y de adaptación a las nuevas formas de vida (trabajo de las mujeres, envejecimiento de la población)

## III. SERVICIOS CULTURALES Y DE OCIO

### 10. Turismo

- Turismo rural
- Turismo cultural
- Turismo de aventura
- Turismo especializado (rutas, circuitos)
- Actividades y acontecimientos
- Turismo de tercer edad

### 11. Sector Audiovisual

- Producción de películas
- Distribución de películas
- Producción de emisiones de TV (televisiones locales)
- Difusión de producciones de TV
- Televisión interactiva (acceso a distancia a museos, bibliotecas...)
- Producción de video-multimedia comerciales (p.e. presentación de empresas, instituciones, productos)

### 12 Valorización del patrimonio cultural

- Restauración (demanda de artesanos cualificados)
- Creación de centros culturales (artistas, conservadores...)
- Difusión de la cultura (acogida, guías, científicos, técnicos, editores...)
- Oferta cotidiana y mantenimiento (vigilantes, gestores de flujos turísticos...)

### 13 Desarrollo cultural local

- Potenciación de la cultura popular (potencial endógeno)
- Vinculación entre revalorización, mantenimiento, transmisión, difusión conservación.
- Papel local y vinculación con turismo cultural y expansión multimedia de los proyectos culturales.

### 14 Deporte

- Gestión de clubes deportivos
- Inserción por el deporte
- Educación deportiva y deporte para la salud
- Deporte profesional y de espectáculo
- Comercio, producción de materiales, bienes de consumo deportivos

#### IV. SERVICIOS DE MEDIOAMBIENTE

##### 15 Gestión de residuos

- Recogida y tratamiento selectivo de residuos
- Recuperación y comercialización de los materiales selectivos
- Reciclaje

##### 16 Gestión del agua

- Protección de las fuentes
- Limpieza y mantenimiento de los cursos fluviales
- Saneamiento de las cuencas
- Protección contra las aguas contaminadas
- Gestión de infraestructuras
- Educación pública en el uso del agua: ciudadanos y empresas
- El agua como elemento de ocio

##### 17 Protección y mantenimiento de zonas naturales

- Controlar la degradación
- Programas de parques naturales, reservas, programas de reforestación o de reconstitución de terrenos
- Protección de espacio "salvaje"
- Protección de espacios de acogida

##### 18 Gestión de la energía

- Ahorro energético en los edificios y viviendas
- Asesoramiento al ahorro energético de las familias
- Utilización de nuevas fuentes de energía

##### 19 Reglamentación y control de la contaminación y las instalaciones correspondientes

- Aportación de bienes y servicios ligados a tecnologías menos contaminantes
- Exportación de tecnología de proceso
- Tecnología de economización de energía
- Sensibilización respecto al control de la polución y el ahorro energético: entre los ciudadanos y las empresas

Fuente Comisión Europea y Centro de Estudios Económicos de la Fundación Tomillo



# 5

## METODOLOGÍA DE DETECCIÓN DE NYE EN EL ÁMBITO LOCAL

### 5.1 LA IMPORTANCIA DE LA PROSPECCIÓN DE NYE EN EL ÁMBITO LOCAL

La prospección de nuevos yacimientos de empleo constituye una nueva política de empleo. Los NYE no son la panacea pero pueden contribuir de forma importante a la creación de empleo a nivel local.

Los nuevos yacimientos de empleo inciden sobre dos problemas clave en todo municipio: las necesidades no satisfechas de su población y el desempleo. La idea fundamental es combinar adecuadamente ambos "problemas" para generar actividad económica y empleo.

Los nuevos yacimientos de empleo suponen una diversificación y un incremento de la actividad económica local. Su desarrollo cuenta con el apoyo de las instituciones europeas que están promocionando líneas de investigación y de actuación con una importante dotación de fondos económicos.

Los Ayuntamientos tiene un papel protagonista en el desarrollo de los nuevos yacimientos de empleo. Por su proximidad tanto a las necesidades de la población como a las consecuencias económicas y sociales del desempleo en los municipios, están llamados a jugar el papel principal en esta política. Por otra parte, se les brinda la oportunidad de llevar a cabo una política de empleo adecuada a las necesidades específicas de cada municipio.

### 5.2 INSTRUMENTOS BÁSICOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

La metodología a aplicar en un estudio sobre detección de nuevos yacimientos de empleo en el ámbito local consiste en partir de una recogida de información que tienda a identificar detalladamente tres aspectos:

- Qué necesidades se pretenden cubrir
- Cómo pueden ser cubiertas
- Cuánto y a quién les cuesta su cobertura

La recogida de información contará con tres instrumentos:

1. **Información administrativa y estadística** ya existente sobre el mercado de trabajo y los servicios en la economía del ámbito geográfico local objeto de estudio.

La información estadística disponible sobre actividades económicas vinculadas a nuevos yacimientos de empleo suele ser muy escasa o prácticamente inexistente en la mayoría de los ámbitos geográficos locales e incluso en los regionales. Por ello se hace imprescindible la realización de trabajos de campo a través de otro instrumento de recogida de información: la encuesta.

2. **Encuestas personales o telefónicas dirigidas a los hogares** sobre los hábitos, las necesidades no cubiertas y la intención de consumo, en relación con los servicios que se recogen en los nuevos yacimientos de empleo.
3. **Entrevistas en profundidad** a emprendedores de iniciativas empresariales que ya prestan algunos de los servicios enmarcados en los distintos ámbitos de los NYE para obtener información directa sobre cómo han organizado la iniciativa, qué obstáculos han encontrado y encuentran en el desarrollo de su actividad; cuál es su rentabilidad; qué tipo de empleo incorporan y qué medidas podrían favorecer un mayor desarrollo de sus iniciativas.

Las encuestas, en el ámbito local, constituyen el instrumento básico, necesario e imprescindible de recogida de información. Permiten cuantificar con rigor el grado de necesidad y la demanda de los bienes o servicios conocidos como nuevos yacimientos de empleo.

Para cada nuevo yacimiento, a través de las encuestas, se calculan las necesidades, la demanda efectiva (lo que ya se está consumiendo de ese bien o servicio) y la demanda potencial (predisposición al pago de un servicio, aunque no se realiza por la existencia de obstáculos).

Puesto que todas estas actividades se refieren a mercados incompletos o irregulares, esto implica que presentan obstáculos tanto de demanda como de oferta para su total desarrollo. Es muy importante cuantificar estos obstáculos.

Como se detallará en los siguientes apartados, desde la perspectiva de la demanda, los obstáculos más importantes tienen que ver con problemas de insolvencia, de falta de calidad, de falta de costumbre, de no existencia de oferta. La medición de estos obstáculos en cada ámbito, va a ser muy importante para una adecuada generación de políticas de desarrollo.

En definitiva, hay que tratar de determinar la situación actual de las actividades económicas incluidas en los nuevos yacimientos de empleo en el ámbito local delimitado. Interesan fundamentalmente dos aspectos:

- Evaluar su capacidad de crecimiento
- Analizar su desarrollo futuro.

La aproximación hacia la obtención de una evaluación sobre la situación actual y el potencial de futuro de los NYE se realiza a través de dos aproximaciones: la de la oferta y la de la demanda.

## 5.3 APROXIMACIONES A LAS NECESIDADES Y A LA DEMANDA

La aproximación a las necesidades y la demanda, así como los obstáculos de cada ámbito, se realiza mediante la realización de encuestas a hogares y familias, que permitan la cuantificación de las siguientes variables:

### 5.3.1. DEMANDA EFECTIVA (DE):

Aquella que se manifiesta ya en el mercado local y que se satisface a distintos precios, a través del mercado formal o informal, público o privado.

### 5.3.2. DEMANDA POTENCIAL (DP):

Se trata de la cota máxima que podría alcanzar la demanda efectiva ya que se añade a la demanda efectiva (aquella que ya está en el mercado) al conjunto de hogares o familias que expresan su necesidad y disposición a pagar por el servicio y que no lo consumen por distintas causas (obstáculos).



### 5.3.3. NECESIDADES<sup>©</sup>:

Falta o carencia de un bien o servicio que se percibe como indispensable para mejorar la calidad de la vida diaria.

### 5.3.4. OBSTÁCULOS ESTRUCTURALES (O):

Elementos que están impidiendo el desarrollo de estos mercados. La Comisión Europea definió numerosos obstáculos estructurales identificados en los ámbitos de los NYE:

- a. **FINANCIEROS**, este grupo de obstáculos afecta tanto a la demanda como a la oferta de estas actividades. Por parte de la demanda existe en muchos casos una imposibilidad de financiar el consumo de determinados servicios (insolvencia de la demanda). Por parte de la oferta el coste de la inversión inicial constituye la principal dificultad, unido al coste de la mano de obra.
- b. **LIGADOS A LA FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL**: No existen cualificaciones establecidas ni formación precisa para la realización de este tipo de actividades, por lo que puede mostrarse un gran abanico de cualificaciones. Una misma necesidad puede ser satisfecha con un servicio de distintas calidades y por lo tanto de diferentes precios. Añadido a esto, algunas iniciativas frenan su proceso de crecimiento por una escasez de mano de obra cualificada.
- c. **JURÍDICOS**: Ausencia de marco normativo para las organizaciones nacidas de una colaboración entre el sector público y el privado. Tampoco existen normas técnicas o controles de calidad de estos servicios.
- d. **LIGADOS A LA INTERVENCIÓN PÚBLICA**: Se refieren principalmente a la falta de impulso de las autoridades locales en el apoyo a estas nuevas iniciativas, bien por desconocimiento del proceso de desarrollo local, bien por una organización muy sectorial de la administración pública o bien por la corta duración de la financiación pública.
- e. **CULTURALES**: Son los más generalizados en los ámbitos de los NYE, y los más difíciles de superar, ya que muchas de estas actividades son percibidas como servicios de lujo que desde la administración pública no se consideran como servicios de primera necesidad.
- f. **OTROS OBSTÁCULOS**: La falta de información por parte del potencial consumidor sobre la oferta existente; la competencia con la economía informal y la excesiva dependencia del sector público.

### 5.3.5. LA IMPORTANCIA DEL PERFIL FAMILIAR.

En la aproximación metodológica dirigida a la demanda existen variables que inciden de una manera u otra en los resultados obtenidos en la exploración de los ámbitos de los NYE. Este es el caso del perfil familiar, el cual provoca una influencia sobre la demanda (efectiva, potencial, necesidades y obstáculos) muy diversa en función de varios aspectos que a continuación se analizan, y que en todo caso hay que tener siempre en cuenta, ya que de no ser así la aproximación realizada aportará una información sesgada o no adecuada a la realidad:

**Número de miembros**: Los resultados sobre la demanda efectiva y potencial sobre una actividad de los NYE, varían significativamente en función de este factor. Por ejemplo en la demanda de algunos servicios a domicilio (labores domésticas y atención personal), la demanda efectiva y potencial es muy significativa en el caso de familias monoparentales frente a familias extensas.

**Edad de los componentes de la unidad familiar**: Este aspecto incide de diversa forma en la demanda de las distintas actividades de los cuatro grupos de servicios en los NYE. Por ejemplo, en el caso de los servicios de atención personal (niños,

personas mayores o con minusvalía) si tenemos en cuenta la edad: la **demanda potencial** presenta datos parecidos en familias donde alguno de los componentes tiene entre cinco y quince años y en familias con algún miembro mayor de 65 años, pero el porcentaje de familias con mayores necesidades de este tipo de servicios se concentra en familias con un miembro menor de 12 años en las que además existe una persona mayor de 65 años o una persona minusválida, sin embargo la **demanda efectiva** se centra en el perfil familiar de familias con algún miembro entre 26 y 64 años.

**Relación de los miembros de la familia con la actividad económica:** se refiere en este caso al número de miembros de la familia con una ocupación económica.

**La renta familiar:** Este aspecto aporta información acerca de los ingresos anuales por familia. En algunos tipos de servicios tanto las necesidades, como la demanda potencial y la demanda efectiva, suelen estar más concentradas en los tramos superiores de renta. Las familias que ocupan los tramos inferiores de renta se conforman, en mayor proporción que la media, por personas solas.

## 5.4 APROXIMACIONES A LA OFERTA

La aproximación a la oferta de estas actividades se realiza básicamente también a través de entrevistas en profundidad a los responsables de iniciativas económicas ya existentes en el mercado.

La información relativa a la oferta es de gran interés para los responsables de las medidas de apoyo a estas actividades, los orientadores en general y para emprendedores en particular por los siguientes motivos:

### 5.4.1. LA DEFINICIÓN DE TAREAS

Permitirá obtener datos sobre las actividades y tareas concretas que, dentro de cada ámbito de los NYE, ya están realizando con éxito otras iniciativas.

De igual forma proporcionará información sobre las posibilidades de combinación más usuales de actividades así como de tipos de usuarios, como estrategia para diversificar el negocio con vistas a ofrecer estabilidad a las iniciativas emprendidas.

Por otra parte, si se conoce la existencia de actividades que ya se están desarrollando con éxito, se pondrá en evidencia la existencia de una demanda real de estos servicios.

### 5.4.2. LAS FORMAS JURÍDICAS

La información que aporta esta variable de aproximación a la oferta está relacionada con el tipo de formas jurídicas que puedan ser más favorables para constituir una iniciativa empresarial en el ámbito de las NYE, así por ejemplo, las fórmulas de la economía social (cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, fundaciones y asociaciones) son las formas jurídicas que presentan características más idóneas para realizar algunas de las actividades consideradas.

### 5.4.3. EL TIPO DE EMPLEO

Características como la edad, sexo, nivel de estudios y ocupaciones de los ocupados en este tipo de actividades, informan a la persona emprendedora sobre qué cualificación requieren las tareas más usuales desarrolladas en cada ámbito.



#### 5.4.4. EL TIPO DE MERCADO

Esta fuente de información es muy importante ya que constituirá el mapa en el que el futuro oferente de estos servicios va a desarrollar su iniciativa de negocio. La información de que disponga a priori sobre la demanda y la oferta de estas actividades es muy útil, por ejemplo si una actividad presenta una demanda estacional (sólo en determinados períodos del año), la iniciativa proveedora de estos servicios debe combinarla con otras actividades de forma que se asegure un mínimo de actividad durante la mayor parte del año (ejemplo: alojamiento de turismo rural con alta demanda sólo en períodos vacacionales y aulas de naturaleza en la que recibe niños durante el periodo escolar).

#### 5.4.5. LAS PERSPECTIVAS

Las perspectivas de las iniciativas confirman el potencial de unas u otras actividades y definen también, en algunos casos, la dificultad de hacer rentables ciertos servicios.



# 6

## LOS NYE, UNA POTENCIALIDAD DE CREACIÓN DE EMPLEO PARA COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

### 6.1 PERSPECTIVAS

En este apartado se intentará analizar en primer lugar las ocupaciones en los distintos ámbitos de los NYE con buenas perspectivas de crecimiento y creación de empleo a corto plazo dirigidas a colectivos en riesgo de exclusión social.

#### OCUPACIONES CON MEJORES PERSPECTIVAS

- Auxiliar de ayuda a domicilio
- Vigilantes
- Peones de jardinería
- Conductores y peones en actividades relacionadas con la gestión de residuos.

#### OTRAS OCUPACIONES CON BUENAS PERSPECTIVAS

- Auxiliar de enfermería
- Auxiliar de hogar
- Payasos, teatro infantil
- Asistente infantil
- Ayudante de oficios (pintor, fontanero, albañil, carpintero, etc)
- Conserjes
- Porteros

Existen diferencias en función del ámbito de NYE, pero entre el 80 y el 100% de los empleos que se crearán en los próximos años serán de carácter temporal con una duración igual o inferior a seis meses. El contrato establecido con más frecuencia en ámbitos como la mejora de vivienda o la revalorización de espacios públicos urbanos, ayuda a domicilio y cuidado de la infancia es el de obra o servicio.

El tipo de jornada aplicada a estos nuevos empleos varía notablemente en función de los ámbitos. Así, en el cuidado de la infancia y en los servicios a domicilio la jornada más frecuente es a tiempo parcial. En los otros ámbitos predomina la jornada completa.

En cuanto a los salarios, en los servicios de ayuda a domicilio y los servicios de cuidado de infancia, más de la mitad de los trabajadores en estos ámbitos percibirán el salario correspondiente según convenio mientras que el resto percibirán un sueldo bruto situado en el salario mínimo interprofesional. En el resto de ámbitos de los NYE, el salario se ajustará a lo estipulado en los convenios.

La formación y la experiencia laboral serán aspectos muy importantes en la incorporación a los nuevos empleos a excepción del cuidado de infancia, mejora de la vivienda y espacios públicos urbanos, donde no se requerirá en principio ninguna formación específica, pero sí se tendrá en cuenta como variable fundamental la experiencia.

Los servicios de seguridad y la gestión de residuos serán los ámbitos de NYE en los que será más viable la inserción de personas trabajadoras sin experiencia previa.



Todos estos aspectos y variables sobre formación y experiencia laboral habrán de ser tenidos en cuenta en el diseño de los itinerarios de inserción laboral para el colectivo de personas inmigrantes o en riesgo de exclusión social.

## 6.2 OBSTÁCULOS

Se ofrecen a continuación resultados sobre la disposición a la contratación en función del colectivo de procedencia.

- En los servicios a domicilio la preferencia por orden de mayor a menor presenta el siguiente perfil, mujeres solas con hijos a su cargo, parados de larga duración, *mujeres inmigrantes* y por último personas exdrogodependientes.
- En la mejora de la vivienda y en los servicios de gestión de residuos, el colectivo de preferencia para la contratación se centra en la población masculina inmigrante, seguida de las personas sin hogar.

Las razones aducidas o los obstáculos a la contratación de estos colectivos en riesgo de exclusión se concretan en tres aspectos en todos los ámbitos de los NYE:

### Conflictividad

### Desconfianza

### Problemas de adaptación al trabajo

La falta de confianza es muy destacada en los servicios de atención personal, ya que esta variable es un elemento decisivo en la percepción de la calidad del servicio.

Existen otros argumentos expresados por las personas responsables de las iniciativas emprendidas en los NYE, pero no tan importantes como los tres expresados anteriormente: baja productividad, excesivo coste para una mano de obra poco cualificada, permanente necesidad de supervisión y obstáculos culturales.

La disminución de las cuotas de cotización a la Seguridad Social así como las ayudas o subvenciones de una parte del salario serían medidas eficaces para resolver estos obstáculos.

De igual forma, la incorporación de las personas con dificultades de inserción a una formación previa, adecuada al puesto de trabajo, añadido a una buena oferta de formación continua y a un periodo de prácticas gratuito para el empleador, constituirían también una ayuda para la obtención de mejores resultados de inserción con estos colectivos.

### TIPO DE FORMACIÓN MÁS REQUERIDA

- Auxiliar de ayuda a domicilio
- Auxiliar de clínica
- Educador/a infantil
- Técnicos/as especialistas en jardín de infancia y en educación infantil
- Técnicos/as auxiliares de jardín de infancia
- Formación de asistente infantil
- Título de vigilante de seguridad

## 7

POSIBILIDADES Y OBSTÁCULOS EN EL  
DESARROLLO DE LOS NYE

Existen factores de diversa índole que favorecen el desarrollo de los nuevos yacimientos de empleo:

- El envejecimiento de la población
- La incorporación sustancial al mercado de trabajo de la mujer que ha de suponer una conciliación entre la vida laboral y la familiar
- La transformación de la estructura familiar tradicional
- El desarrollo urbanístico de los años 60-70
- La dilatación temporal de los sistemas educativos
- Interés por nuevas formas de ocio y cultura.

Pero hay también que tener en cuenta aquellos aspectos que pueden constituirse como obstáculos:

- **Económicos y financieros:** falta de financiación estable y excesiva dependencia de las administraciones públicas. Limitación de fondos públicos. Escasa rentabilidad de algunos tipos de servicios. Falta de referencia en cuanto a precios. Escasa cooperación entre el sector público y privado. Costes elevados en la inversión inicial. Insolvencia de la demanda.
- **Laborales:** Los NYE generan en algunos casos puestos de trabajo precarios y poco valorados y con un carácter muy estacional. Falta de formación e inadaptación de las formaciones iniciales. Poca oferta de dispositivos sectoriales de formación profesional y de reconversión en algunos sectores en los que las PYMES son numerosas y no están organizadas ni reglamentadas.
- **Jurídicos:** en la constitución de una nueva iniciativa empresarial, el régimen jurídico es excesivamente rígido y complicado. Práctica inexistencia de normas técnicas sobre control de calidad de los servicios realizados. El marco jurídico regulador de las empresas de inserción o sociedades con finalidad social es muy limitado, ya que sólo existe una normativa de ámbito estatal relativa a la contratación de personas en riesgo social y sólo algunas Comunidades Autónomas cuentan con cierta reglamentación sobre los Centros de Inserción Socio-Laboral.
- **Socio-Políticos:** Particular organización de las administraciones públicas, con una estructura muy sectorial. Competencia desleal con la economía sumergida en algunos sectores. Reticencias al pago por el uso en algún servicio.

En los países que se ha desarrollado una política activa de apoyo a los NYE, y concretamente algunas experiencias llevadas a cabo en España en las diversas Comunidades Autónomas, se han obtenido resultados bastante satisfactorios a medio plazo, a pesar de que la contribución inicial a la creación de empleo ha sido reducida.

No obstante, dicha contribución es importante especialmente en zonas rurales y en aquellas zonas sometidas a un proceso de reconversión industrial, donde normalmente existe una baja tasa de actividad laboral y por lo tanto un nivel de paro alto.

Desde 1993, año en el que la Comisión Europea elabora un primer informe exhaustivo sobre las perspectivas futuras de la creación de empleo y la aprobación un año después por el Consejo de Ministros Comunitario de un plan de actuaciones para su desarrollo, hasta el momento actual las perspectivas han variado.

La previsión era de una creación de tres millones de nuevos puestos de trabajo en toda la Unión Europea en las 19 áreas de actividad económica denominadas Nuevos Yacimientos de Empleo.



Las administraciones territoriales serían las responsables de fomentar e instrumentar medidas concretas para lograr el objetivo previsto a través de las ILDE (Iniciativas Locales de Desarrollo y Empleo), y la fecha marcada para su cumplimiento concluía en el año 2000.

En España, casi todas las consejerías de empleo de las comunidades autónomas, en colaboración con ayuntamientos y asociaciones territoriales han propulsado ayudas y subvenciones para la creación de empleo en los NYE.

Se han desarrollado numerosas iniciativas que han fomentado la creación de nuevos puestos de trabajo, pero no todos los objetivos que pretendía la Comisión Europea se han hecho realidad.

El sector de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la seguridad, el turismo rural o el audiovisual se han desarrollado enormemente en estos años, pero este crecimiento se ha debido en mayor medida a la iniciativa privada que a las medidas administrativas de apoyo.

Otras actividades como los servicios a domicilio, la ayuda a los jóvenes y su inserción sociolaboral o el medio ambiente apenas han sido exploradas y no han surgido iniciativas que aún sean viables.

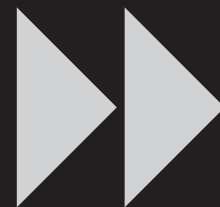
España está recibiendo entre los años 2001 y 2006, unos 1.500 millones de euros para la puesta en marcha de nuevas Iniciativas Locales de Desarrollo y Empleo. Esta financiación se gestiona a través de las diversas Consejerías de Trabajo de las Comunidades Autónomas, quienes distribuyen las ayudas a las ILDE.

## BIBLIOGRAFÍA

- "Economía Trabajo y Sociedad. España 2002. Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral". Consejo Económico y Social (CES). 2003*
- "El Papel de la Orientación de Adultos y el Asesoramiento sobre Empleo ante la Evolución del Mercado de Trabajo". Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. 1997*
- "Panorama Económico-Social de España". Boletín Número 104 del Consejo Económico y Social. Abril 2003*
- "Resumen de Resultados del Directorio Central de Empresas (DIRCE)". Instituto Nacional de Estadística. 2001*
- "Indicadores de Actividad del Sector Servicios. Base 2000. Primer Trimestre de 2003". Instituto Nacional de Estadística. 2003*
- "El Momento Económico. Informe Trimestral sobre la Economía Española". Instituto Nacional de Estadística. 2003*
- "Encuesta de Población Activa (EPA). Primer Trimestre 2003". Instituto Nacional de Estadística.*
- "Encuesta de Coyuntura Laboral. Síntesis de Indicadores Laborales. Tercer Trimestre de 2002". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2002*
- "Guía Metodológica para la realización de estudios de mercado de trabajo local en la red de información y orientación profesional para trabajadores/as". Fundación Formación y Empleo (FOREM). 2000.*
- "Mercado de Trabajo y Políticas de Empleo". Lluís Fina Sanglas. Colección de Estudios CES. 2001*
- "Informe del Observatorio Ocupacional". Instituto Nacional de Empleo (INEM). 2001*
- "Primer Avance de Datos sobre Paro Registrado y Contratos". Instituto Nacional de Estadística. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Mayo 2003.*
- "Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la utilización de los Fondos Estructurales". Parlamento Europeo 2003-2004. Marzo de 2003*
- "Nuevos Yacimientos de Empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro". Lorenzo Cachón Rodríguez y Fundación Tomillo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1999*
- "Los Nuevos Yacimientos de Empleo: Una oportunidad para crear empleo y satisfacer nuevas necesidades sociales". Albert Vilallonga. Doctorado en Geografía Humana. Universidad de Barcelona.*
- "SCRIPTA NOVA. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales". Universidad de Barcelona. ISSN: 1138-9788. Depósito Legal: B. 21.741-98 Vol. VI, núm. 119 (117), 1 de agosto de 2002*
- "Nuevos Yacimientos de Empleo en Andalucía". Instituto de Estadística de Andalucía IEA. ; Centro de Estudios Económicos. Fundación Tomillo. Sevilla: Instituto de Estadística de Andalucía 2.000.*
- "Nuevos Yacimientos de Empleo en Guipúzcoa: Esparru, una experiencia innovadora". Diputación Foral de Guipúzcoa. 1999*
- "Sistemas de Protección Social: Nuevos Yacimientos de Empleo para las Mujeres". Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres. 2001*
- "Pautas de actuación y criterios estratégicos globales sobre cualificación y empleo en los sectores de los Nuevos Yacimientos de Empleo". Unión General de Trabajadores (UGT). 2001.*



# Anexos módulo 3



## Anexo 1.

Divisiones CNAE (1 A 8) y Sectores Económicos (S)  
Agrupaciones CNAE y Sectores Económicos

## Anexo 2.

E.P.A. Algunos datos de la Encuesta de Población  
Activa.  
Primer Trimestre de 2003

## Anexo 1

### Divisiones CNAE (1 A 8) Y Sectores Económicos (S) Agrupaciones CNAE Y Sectores Económicos

- 0 TODAS LAS DIVISIONES**  
00 Todas Las Divisiones
- 1 ENERGÍA Y AGUA (DIVISIÓN 1 CNAE)**  
100 Energía Y Agua (División 1 CNAE)  
110 Minas De Carbón (Agrupación 11 CNAE)  
120 Extracción Y Refino De Petróleo (Agrupación 12 A 14 CNAE)  
150 Electricidad (Agrupación 15 CNAE)  
160 Captación Y Distribución De Agua (Agrupación 16 CNAE)
- 2 MINERALES NO ENERGÉTICOS. INDUSTRIA QUÍMICA (DIVISIÓN 2 CNAE)**  
200 Minerales No Energéticos. Industria Química (División 2 CNAE)  
210 Minerales Metálicos (Agrupación 21 CNAE)  
221 Producción De Minerales Metálicos (Grupos 221 A 223 CNAE)  
224 Producción De Minerales No Férricos (Grupo 224 CNAE)  
230 Extracción De Minerales No Metálicos (Agrupación 23 CNAE)  
241 Industria De Minerales No Metálicos (Grupos 241, 242, 243, 244, 245,249)  
246 Industria Del Vidrio (Grupo 246 CNAE)  
247 Industria De La Cerámica (Grupo 247 CNAE)  
250 Industria Química (Agrupación 25 CNAE)
- 3 INDUSTRIA DE LOS METALES (DIVISIÓN 3 CNAE)**  
300 Industria De Los Metales (División 3 CNAE)  
311 Fundición De Metales (Grupos 311, 312, 313, 315 Y 319 CNAE)  
314 Estructuras Metálicas (Grupo 314 CNAE)  
316 Fabricación De Herramientas (Grupo 316 CNAE)  
320 Fabricación De Equipos Mecánicos (Agrupación 32 CNAE)  
330 Maquinas De Oficina Y Ordenadores (Agrupación 33 CNAE)  
340 Fabricación De Material Eléctrico (Agrupación 34 CNAE)  
350 Fabricación De Material Electrónico (Agrupación 35 CNAE)  
360 Fabricación De Automóviles (Agrupación 36 CNAE)  
370 Construcción Naval (Agrupación 37 Y 38 CNAE)  
390 Instrumentos De Precisión Y Optica (Agrupación 39 CNAE)
- 4 INDUSTRIAS MANUFACTURERAS (DIVISIÓN 4 CNAE)**  
400 Industrias Manufactureras (División 4 CNAE)  
411 Industria De La Alimentación (Grupos 411 A 423 CNAE)  
424 Industria De La Bebida (Grupos 424 A 428 CNAE)  
429 Industria Del Tabaco (Grupo 429 CNAE)  
430 Industria Textil (Agrupación 43 CNAE Excepto Grupo 435)  
435 Industria De Géneros De Punto (Grupo 435)  
440 Industria Del Cuero (Agrupación 44 CNAE)  
451 Industria Del Calzado (Grupos 451 Y 452 CNAE)  
453 Industria Del Vestido (Grupos 453, 454, 455 Y 456 CNAE)



- 460 Industria De La Madera Y Corcho (Agrupación 46 CNAE)
- 471 Industria Del Papel (Grupos 471, 472 Y 473 CNAE)
- 474 Artes Gráficas (Grupos 474 Y 475 CNAE)
- 481 Industria Del Caucho (Grupo 481 CNAE)
- 482 Industria Del Plástico (Grupo 482 CNAE)
- 490 Otras Industrias Manufactureras (Agrupación 49 CNAE)

**5 INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN (DIVISIÓN 5 CNAE)**

- 500 Industria De La Construcción (División 5 CNAE)
- 501 Edificación Y Obras Publicas (Grupos 501, 502 Y 503 CNAE)
- 504 Acabado De Edificios (Grupo 504 CNAE)

**6 COMERCIO, RESTAURANTES Y HOSTELERÍA (DIVISIÓN 6 CNAE)**

- 600 Comercio, Restaurantes Y Hostelería (División 6 CNAE)
- 610 Comercio Al Por Mayor (Agrupación 61, 62 Y 63 CNAE)
- 640 Comercio Al Por Menor (Agrupación 64 Y 67 CNAE)
- 650 Comercio Al Por Menor (Agrupación 65 Y 66 CNAE)

**7 TRANSPORTES Y COMUNICACIONES (DIVISIÓN 7 CNAE)**

- 700 Transportes Y Comunicaciones (División 7 CNAE)
- 710 Transportes Y Comunicaciones (Agrupación 71, 73, 74, 75 Y 76 CNAE)
- 720 Transportes Por Carretera (Grupos 722 Y 723 CNAE)

**8 INSTITUCIONES FINANCIERAS Y SEGUROS (DIVISIÓN 8 CNAE)**

- 800 Instituciones Financieras Y Seguros (División 8 CNAE)
- 810 Instituciones Financieras (Agrupación 81 CNAE)
- 820 Seguros (Agrupación 82 CNAE)

**S 4 GRANDES SECTORES ECONÓMICOS**

- S01 Conjunto De La Industria
- S02 Industria Sin Construcción
- S03 Construcción
- S04 Servicios

## Anexo 2

### E.P.A. Algunos datos de la Encuesta de Población Activa. Primer Trimestre de 2003

#### ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)

Los datos más actualizados hasta la fecha sobre empleo, proceden del Instituto Nacional de Estadística, en su encuesta de población activa (EPA) del primer trimestre del 2003.

#### Resultados nacionales

Valores absolutos en miles

#### 1. Población de 16 años y más por sexo y relación con la actividad económica

AMBOS SEXOS					
Población de 16 años y más	34.120,4	59,5	0,17	251,5	0,74
Activos	18.615,0	119,6	0,65	478,5	2,64
– Ocupados	16.432,4	55,1	0,34	376,9	2,35
– Parados	2.182,7	64,5	3,05	101,6	4,88
Inactivos	15.505,4	-60,1	-0,39	-227,0	-1,44
Tasa de actividad	54,56	0,26	-	1,01	-
Tasa de paro	11,73	0,27	-	0,25	-
VARONES					
Población de 16 años y más	16.569,6	28,3	0,17	120,0	0,73
Activos	11.114,9	32,9	0,30	160,9	1,47
– Ocupados	10.182,0	16,9	0,17	124,2	1,23
– Parados	932,9	15,9	1,74	36,7	4,10
Inactivos	5.454,7	-4,6	-0,08	-40,9	-0,74
Tasa de actividad	67,08	0,08	-	0,49	-
Tasa de paro	8,39	0,12	-	0,21	-
MUJERES					
Población de 16 años y más	17.550,8	31,2	0,18	131,5	0,76
Activas	7.500,2	86,7	1,17	317,6	4,42
– Ocupadas	6.250,4	38,1	0,61	252,7	4,21
– Paradas	1.249,8	48,6	4,04	64,9	5,48
Inactivas	10.050,7	-55,50	-0,55	-186,1	-1,82
Tasa de actividad	42,73	0,42	-	1,50	-
Tasa de paro	16,66	0,46	-	0,17	-
2. Ocupados por sexo, grupo de edad y sector económico					
AMBOS SEXOS					
De 16 a 19 años	296,4	-25,8	-8,02	-54,2	-15,46
De 20 a 24 años	1.402,9	-15,4	-1,09	-50,2	-3,45
De 25 a 54 años	12.954,9	72,7	0,56	406,1	3,24
De 55 años y más	1.778,2	23,7	1,35	75,2	4,41
VARONES					
De 16 a 19 años	202,1	-22,6	-10,06	-26,5	-11,60
De 20 a 24 años	812,2	-0,7	-0,08	-38,1	-4,48
De 25 a 54 años	7.913,6	31,7	0,40	145,0	1,87
De 55 años y más	1.254,1	8,5	0,68	43,8	3,61
MUJERES					
De 16 a 19 años	94,3	-3,2	-3,31	-27,7	-22,71
De 20 a 24 años	590,7	-14,8	-2,44	-12,1	-2,00
De 25 a 54 años	5.041,3	41,0	0,82	261,1	5,46
De 55 años y más	524,1	15,2	2,98	31,4	6,38

TOTAL OCUPADOS	16.432,4	55,1	0,34	376,9	2,35
Agricultura	971,5	30,0	3,19	-59,9	-5,81
Industria	3.143,5	-26,8	-0,85	59,8	1,94
Construcción	1.947,1	36,9	1,93	42,3	2,22
Servicios	10.370,2	15,0	0,14	334,7	3,34

### 3. Ocupados por situación profesional, tipo de contrato y duración de la jornada

TOTAL OCUPADOS	16.432,4	55,1	0,34	376,9	2,35
Trabajadores por cuenta propia	3.084,3	23,8	0,78	-44,0	-1,41
- Empleadores	898,1	14,8	1,68	42,6	4,98
- Empresarios sin asalariados o trabajadores independientes	1.831,1	3,9	0,21	-73,9	-3,88
- Miembros de cooperativas	95,9	9,6	11,11	4,1	4,44
- Ayudas familiares	259,3	-4,6	-1,74	-16,8	-6,09
Asalariados	13.334,2	34,2	0,26	425,2	3,29
- Con contrato indefinido	9.299,5	82,7	0,90	416,1	4,68
- Con contrato temporal	4.034,7	-48,4	-1,19	9,1	0,23
Otros	13,9	-2,9	-17,24	-4,2	-23,37
OCUPADOS A TIEMPO COMPLETO	15.107,6	16,8	0,11	334,9	2,27
Varones	9.917,2	6,5	0,07	123,3	1,26
Mujeres	5.190,5	10,3	0,20	211,6	4,25
OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL	1.324,7	38,3	2,98	42,0	3,27
Varones	264,8	10,4	4,09	0,9	0,33
Mujeres	1.059,9	27,9	2,70	41,1	4,03

### 4. Parados por sexo, grupo de edad y sector económico

AMBOS SEXOS	2.182,7	64,5	3,05	101,6	4,88
De 16 a 19 años	145,1	3,1	2,17	8,7	6,38
De 20 a 24 años	376,3	-8,1	-2,11	1,3	0,34
De 25 a 54 años	1.537,4	71,8	4,90	92,1	6,37
De 55 años y más	123,9	-2,2	-1,78	-0,4	-0,35
VARONES	932,9	15,9	1,74	36,7	4,10
De 16 a 19 años	78,2	0,2	0,21	7,7	10,98
De 20 a 24 años	175,1	-2,1	-1,16	1,0	0,56
De 25 a 54 años	604,3	18,5	3,16	26,6	4,61
De 55 años y más	75,3	-0,7	-0,87	1,4	1,86
MUJERES	1.249,8	48,6	4,04	64,9	5,48
De 16 a 19 años	66,9	2,9	4,57	1,0	1,46
De 20 a 24 años	201,2	-6,1	-2,92	0,3	0,15
De 25 a 54 años	933,1	53,3	6,06	65,4	7,54
De 55 años y más	48,6	-1,6	-3,14	-1,8	-3,59
TOTAL PARADOS	2.182,7	64,5	3,05	101,6	4,88
Agricultura	167,9	-5,3	-3,06	13,6	8,81
Industria	260,2	17,5	7,20	20,1	8,39
Construcción	210,2	2,2	1,05	7,8	3,87
Servicios	933,0	63,0	7,25	62,3	7,15
Perdieron su empleo hace 3 años o más	263,4	-0,6	-0,23	-16,1	-5,78
Buscan primer empleo	348,0	-12,3	-3,42	13,9	4,17



## Resultados por Comunidades Autónomas

Valores absolutos en miles

Trimestre actual	Variación sobre el trimestre anterior		Variación sobre igual trimestre del año anterior	
	Diferencia	Porcentaje	Diferencia	Porcentaje

### 1. Población de 16 años y más

TOTAL	34.120,4	59,5	0,17	251,5	0,74
Andalucía	5.980,4	11,7	0,20	48,8	0,82
Aragón	994,9	-0,4	-0,04	-1,2	-0,12
Asturias (Principado de)	923,1	-0,3	-0,03	-0,9	-0,10
Balears (Illes)	690,4	3,7	0,54	15,1	2,23
Canarias	1.481,2	8,8	0,60	36,0	2,49
Cantabria	456,8	0,4	0,08	1,6	0,36
Castilla y León	2.108,7	-0,8	-0,04	-2,4	-0,11
Castilla-La Mancha	1.430,2	2,0	0,14	8,3	0,58
Cataluña	5.307,5	6,8	0,13	29,3	0,56
Comunidad Valenciana	3.497,3	9,7	0,28	40,4	1,17
Extremadura	891,0	1,1	0,12	4,5	0,51
Galicia	2.378,2	2,2	0,09	9,7	0,41
Madrid (Comunidad de)	4.455,5	10,6	0,24	44,5	1,01
Murcia (Región de)	939,3	2,8	0,30	11,4	1,23
Navarra (Comunidad Foral de)	457,7	0,5	0,10	2,0	0,44
País Vasco	1.787,7	0,2	0,01	1,5	0,09
Rioja (La)	229,1	0,4	0,15	1,5	0,66
Ceuta	59,8	0,2	0,31	0,8	1,30
Melilla	51,6	0,2	0,31	0,7	1,32

### 2. Activos

TOTAL	18.615,0	119,6	0,65	478,5	2,64
Andalucía	3.146,0	13,5	0,43	66,3	2,15
Aragón	514,9	2,6	0,51	22,0	4,45
Asturias (Principado de)	422,2	2,4	0,58	17,7	4,39
Balears (Illes)	406,1	-0,1	-0,03	15,9	4,09
Canarias	851,7	8,3	0,98	32,8	4,01
Cantabria	232,1	-3,1	-1,31	5,3	2,35
Castilla y León	1.052,6	9,3	0,89	27,0	2,63
Castilla-La Mancha	724,8	-1,4	-0,19	25,6	3,66
Cataluña	3.118,4	35,7	1,16	85,7	2,83
Comunidad Valenciana	1.991,2	11,0	0,55	64,1	3,33
Extremadura	451,2	2,4	0,53	5,6	1,25
Galicia	1.256,4	20,7	1,68	41,7	3,43
Madrid (Comunidad de)	2.520,1	16,6	0,66	38,7	1,56
Murcia (Región de)	519,7	1,9	0,37	12,9	2,54
Navarra (Comunidad Foral de)	250,0	-1,4	-0,56	-0,6	-0,25
País Vasco	984,6	-2,3	-0,23	13,9	1,43
Rioja (La)	120,4	2,0	1,73	1,8	1,53
Ceuta	29,3	2,3	8,50	4,0	15,68
Melilla	23,3	-0,9	-3,67	-1,9	-7,67

### 3. Ocupados

TOTAL	16.432,4	55,1	0,34	376,9	2,35
Andalucía	2.550,5	50,6	2,02	52,3	2,09
Aragón	478,4	-1,6	-0,33	10,5	2,25
Asturias (Principado de)	370,1	-7,8	-2,05	3,0	0,81
Balears (Illes)	357,3	-16,0	-4,30	1,7	0,49
Canarias	760,8	12,3	1,64	30,8	4,22
Cantabria	208,4	-1,7	-0,81	3,0	1,48
Castilla y León	936,1	-2,5	-0,26	21,7	2,37
Castilla-La Mancha	649,3	-6,5	-1,00	16,6	2,62
Cataluña	2.818,1	31,2	1,12	99,5	3,66
Comunidad Valenciana	1.768,7	-3,6	-0,20	26,7	1,53
Extremadura	362,0	-1,6	-0,45	4,5	1,25
Galicia	1.095,0	7,2	0,66	43,2	4,11
Madrid (Comunidad de)	2.329,1	-1,3	-0,06	29,7	1,29
Murcia (Región de)	458,1	-0,5	-0,10	12,6	2,84
Navarra (Comunidad Foral de)	236,3	-1,9	-0,80	0,0	0,02
País Vasco	892,7	-2,5	-0,28	16,1	1,84
Rioja (La)	112,2	1,0	0,94	1,8	1,62
Ceuta	26,5	0,9	3,55	2,9	12,05
Melilla	22,8	-0,6	-2,57	0,2	0,75

### 4. Parados

TOTAL	2.182,7	64,5	3,05	101,6	4,88
Andalucía	595,5	-37,1	-5,87	14,0	2,40
Aragón	36,4	4,2	12,91	11,4	45,61
Asturias (Principado de)	52,2	10,2	24,33	14,8	39,56
Balears (Illes)	48,8	15,9	48,43	14,2	41,03
Canarias	90,9	-4,0	-4,24	2,0	2,25
Cantabria	23,8	-1,4	-5,41	2,3	10,63
Castilla y León	116,4	11,7	11,21	5,3	4,76
Castilla-La Mancha	75,5	5,2	7,33	9,0	13,59
Cataluña	300,3	4,5	1,52	-13,8	-4,38
Comunidad Valenciana	222,5	14,6	7,00	37,4	20,24
Extremadura	89,2	4,0	4,73	1,1	1,21
Galicia	161,4	13,5	9,16	-1,5	-0,93
Madrid (Comunidad de)	191,1	18,0	10,37	9,0	4,95
Murcia (Región de)	61,6	2,4	4,00	0,2	0,38
Navarra (Comunidad Foral de)	13,7	0,5	3,82	-0,7	-4,63
País Vasco	91,9	0,2	0,26	-2,2	-2,34
Rioja (La)	8,2	1,0	13,95	0,0	0,41
Ceuta	2,7	1,4	103,54	1,1	69,12
Melilla	0,5	-0,3	-35,63	-2,1	-80,29

# Resultados por Comunidades Autónomas y Provincias

Valores absolutos en miles y tasas en porcentaje

	AMBOS SEXOS				VARONES				MUJERES			
	Ocupados	Parados	Tasa actividad	Tasa paro	Ocupados	Parados	Tasa actividad	Tasa paro	Ocupados	Parados	Tasa actividad	Tasa paro
<b>TOTAL</b>	<b>16.432,4</b>	<b>2.182,7</b>	<b>54,56</b>	<b>11,73</b>	<b>10.182,0</b>	<b>932,9</b>	<b>67,08</b>	<b>8,39</b>	<b>6.250,4</b>	<b>1.249,8</b>	<b>42,73</b>	<b>16,66</b>
<b>ANDALUCÍA</b>	<b>2.550,5</b>	<b>595,5</b>	<b>52,60</b>	<b>18,93</b>	<b>1.665,4</b>	<b>271,4</b>	<b>66,56</b>	<b>14,01</b>	<b>885,1</b>	<b>324,1</b>	<b>39,38</b>	<b>26,80</b>
Almería	205,9	24,1	55,47	10,50	130,6	8,8	68,66	6,28	75,2	15,4	42,81	16,98
Cádiz	353,8	124,8	53,19	26,08	239,8	57,3	67,15	19,28	114,0	67,6	39,69	37,21
Córdoba	256,6	53,7	49,99	17,31	171,0	22,3	62,90	11,54	85,6	31,4	37,32	26,84
Granada	269,0	70,2	50,79	20,71	176,4	28,7	64,41	14,01	92,6	41,5	38,37	30,95
Huelva	158,6	35,0	51,95	18,09	104,9	16,6	67,00	13,66	53,8	18,4	37,70	25,53
Jaén	234,4	42,7	52,93	15,41	157,6	19,2	68,17	10,85	76,7	23,5	37,97	23,45
Málaga	470,4	95,2	51,52	16,84	298,3	47,4	65,97	13,72	172,1	47,8	38,32	21,74
Sevilla	601,9	149,6	54,34	19,91	386,9	71,1	67,96	15,53	215,0	78,5	41,39	26,73
<b>ARAGÓN</b>	<b>478,4</b>	<b>36,4</b>	<b>51,75</b>	<b>7,08</b>	<b>299,2</b>	<b>15,4</b>	<b>64,58</b>	<b>4,90</b>	<b>179,2</b>	<b>21,0</b>	<b>39,44</b>	<b>10,50</b>
Huesca	82,4	3,2	49,27	3,76	51,5	2,0	61,45	3,69	30,9	1,2	37,05	3,89
Teruel	47,0	2,3	42,80	4,72	30,6	0,6	56,64	1,87	16,4	1,7	30,14	9,62
Zaragoza	349,0	30,9	53,83	8,13	217,1	12,9	66,63	5,60	131,9	18,0	41,57	12,02
<b>ASTURIAS</b>	<b>370,1</b>	<b>52,2</b>	<b>45,74</b>	<b>12,35</b>	<b>228,8</b>	<b>22,2</b>	<b>57,29</b>	<b>8,84</b>	<b>141,3</b>	<b>30,0</b>	<b>35,31</b>	<b>17,50</b>
<b>BALEARS</b>	<b>357,3</b>	<b>48,8</b>	<b>58,83</b>	<b>12,02</b>	<b>217,6</b>	<b>19,6</b>	<b>69,87</b>	<b>8,28</b>	<b>139,7</b>	<b>29,2</b>	<b>48,15</b>	<b>17,29</b>
<b>CANARIAS</b>	<b>760,8</b>	<b>90,9</b>	<b>57,50</b>	<b>10,68</b>	<b>468,7</b>	<b>41,2</b>	<b>69,25</b>	<b>8,07</b>	<b>292,1</b>	<b>49,8</b>	<b>45,89</b>	<b>14,56</b>
Palmas (Las)	396,1	45,1	57,59	10,21	245,1	19,4	68,32	7,33	151,0	25,7	46,63	14,53
S.C.Tenerife	364,7	45,9	57,40	11,17	223,6	21,8	70,27	8,88	141,1	24,1	45,13	14,59
<b>CANTABRIA</b>	<b>208,4</b>	<b>23,8</b>	<b>50,81</b>	<b>10,23</b>	<b>131,0</b>	<b>9,9</b>	<b>63,84</b>	<b>7,06</b>	<b>77,4</b>	<b>13,8</b>	<b>38,62</b>	<b>15,14</b>
<b>CAST. Y LEÓN</b>	<b>936,1</b>	<b>116,4</b>	<b>49,91</b>	<b>11,06</b>	<b>602,1</b>	<b>44,0</b>	<b>62,46</b>	<b>6,81</b>	<b>334,0</b>	<b>72,4</b>	<b>37,83</b>	<b>17,82</b>
Ávila	60,2	4,8	46,70	7,34	41,3	1,9	60,77	4,36	18,9	2,9	32,03	13,24
Burgos	142,8	13,7	53,82	8,77	89,6	7,3	67,23	7,55	53,2	6,4	40,64	10,74
León	170,0	17,6	42,80	9,36	107,1	6,6	54,68	5,77	62,9	11,0	32,07	14,88
Palencia	65,1	6,6	48,56	9,15	43,0	2,4	62,86	5,28	22,1	4,2	34,82	15,85
Salamanca	125,3	25,4	50,69	16,84	80,4	9,8	61,52	10,88	45,0	15,6	40,16	25,72
Segovia	57,8	6,6	52,54	10,26	37,9	2,5	67,06	6,25	19,8	4,1	38,44	17,06
Soria	40,3	1,9	54,28	4,55	25,5	0,6	66,04	2,42	14,7	1,3	42,07	8,04
Valladolid	215,1	30,5	58,06	12,42	135,3	8,7	69,24	6,03	79,8	21,8	47,26	21,48
Zamora	59,5	9,4	40,00	13,67	41,9	4,2	54,55	9,09	17,6	5,2	26,01	22,91
<b>CAST-MANCHA</b>	<b>649,3</b>	<b>75,5</b>	<b>50,67</b>	<b>10,41</b>	<b>432,3</b>	<b>29,3</b>	<b>65,28</b>	<b>6,34</b>	<b>216,9</b>	<b>46,2</b>	<b>36,39</b>	<b>17,56</b>
Albacete	138,0	10,6	50,99	7,10	88,0	4,9	64,82	5,30	50,0	5,6	37,59	10,11
Ciudad Real	167,7	22,3	49,02	11,75	110,9	8,5	63,63	7,13	56,8	13,8	35,30	19,56
Cuenca	67,9	8,8	46,14	11,46	48,3	3,1	61,10	6,11	19,5	5,6	30,74	22,41
Guadalajara	67,5	6,3	49,72	8,57	43,8	2,2	62,32	4,81	23,7	4,1	37,26	14,79
Toledo	208,3	27,5	53,99	11,66	141,3	10,5	69,61	6,89	66,9	17,0	38,41	20,27
<b>CATALUÑA</b>	<b>2.818,1</b>	<b>300,3</b>	<b>58,76</b>	<b>9,63</b>	<b>1.679,4</b>	<b>133,6</b>	<b>70,36</b>	<b>7,37</b>	<b>1.138,7</b>	<b>166,7</b>	<b>47,80</b>	<b>12,77</b>
Barcelona	2.085,5	243,3	58,25	10,45	1.238,6	111,6	70,02	8,27	846,9	131,7	47,27	13,46
Girona	276,8	27,4	63,33	9,02	162,4	9,8	73,04	5,70	114,4	17,6	53,96	13,34
Lleida	166,4	5,2	55,68	3,00	103,4	1,5	68,72	1,45	62,9	3,6	42,85	5,45
Tarragona	289,4	24,4	60,27	7,78	174,9	10,7	71,40	5,74	114,5	13,8	49,19	10,73
<b>C.VALENCIANA</b>	<b>1.768,7</b>	<b>222,5</b>	<b>56,94</b>	<b>11,17</b>	<b>1.093,5</b>	<b>96,9</b>	<b>69,96</b>	<b>8,14</b>	<b>675,3</b>	<b>125,6</b>	<b>44,60</b>	<b>15,69</b>
Alicante	601,3	84,6	54,78	12,33	375,7	36,8	68,39	8,93	225,6	47,8	42,13	17,48
Castellón	212,9	13,3	56,59	5,86	128,0	4,8	69,54	3,58	84,9	8,5	44,75	9,11
Valencia	954,6	124,6	58,47	11,55	589,8	55,3	71,09	8,57	364,8	69,3	46,27	15,97
<b>EXTREMADURA</b>	<b>362,0</b>	<b>89,2</b>	<b>50,64</b>	<b>19,78</b>	<b>239,7</b>	<b>41,1</b>	<b>64,01</b>	<b>14,64</b>	<b>122,3</b>	<b>48,1</b>	<b>37,68</b>	<b>28,24</b>
Badajoz	225,6	53,5	51,62	19,15	149,8	25,6	65,96	14,58	75,8	27,9	37,75	26,89
Cáceres	136,4	35,8	49,12	20,79	89,9	15,5	61,01	14,74	46,5	20,3	37,57	30,34
<b>GALICIA</b>	<b>1.095,0</b>	<b>161,4</b>	<b>52,83</b>	<b>12,85</b>	<b>659,1</b>	<b>61,8</b>	<b>63,54</b>	<b>8,57</b>	<b>435,8</b>	<b>99,7</b>	<b>43,06</b>	<b>18,61</b>
Coruña (A)	452,9	63,3	53,22	12,26	272,7	24,1	64,13	8,11	180,2	39,3	43,26	17,89
Lugo	143,0	17,6	50,70	10,95	83,2	6,6	58,76	7,39	59,7	10,9	43,16	15,47
Ourense	132,9	13,8	48,28	9,38	79,0	4,9	57,15	5,81	53,9	8,9	39,99	14,15
Pontevedra	366,2	66,8	54,97	15,43	224,2	26,2	67,30	10,46	141,9	40,6	43,93	22,24
<b>MADRID</b>	<b>2.329,1</b>	<b>191,1</b>	<b>56,56</b>	<b>7,58</b>	<b>1.383,3</b>	<b>72,4</b>	<b>68,68</b>	<b>4,97</b>	<b>945,7</b>	<b>118,7</b>	<b>45,57</b>	<b>11,15</b>
<b>MURCIA</b>	<b>458,1</b>	<b>61,6</b>	<b>55,33</b>	<b>11,85</b>	<b>291,9</b>	<b>29,1</b>	<b>69,52</b>	<b>9,06</b>	<b>166,2</b>	<b>32,5</b>	<b>41,60</b>	<b>16,35</b>
<b>NAVARRA</b>	<b>236,3</b>	<b>13,7</b>	<b>54,61</b>	<b>5,47</b>	<b>144,4</b>	<b>4,6</b>	<b>65,92</b>	<b>3,12</b>	<b>91,9</b>	<b>9,0</b>	<b>43,57</b>	<b>8,95</b>
<b>PAÍS VASCO</b>	<b>892,7</b>	<b>91,9</b>	<b>55,08</b>	<b>9,33</b>	<b>537,3</b>	<b>36,0</b>	<b>66,18</b>	<b>6,29</b>	<b>355,4</b>	<b>55,8</b>	<b>44,63</b>	<b>13,57</b>
Álava	134,6	12,4	59,31	8,44	79,0	5,4	69,23	6,44	55,5	7,0	49,69	11,14
Guipúzcoa	309,2	21,9	57,60	6,61	185,4	8,9	68,43	4,57	123,9	13,0	47,04	9,51
Vizcaya	448,9	57,6	52,48	11,37	272,9	21,7	63,99	7,38	176,0	35,8	41,99	16,92
<b>RIOJA</b>	<b>112,2</b>	<b>8,2</b>	<b>52,58</b>	<b>6,83</b>	<b>72,3</b>	<b>2,7</b>	<b>66,31</b>	<b>3,60</b>	<b>39,9</b>	<b>5,5</b>	<b>39,18</b>	<b>12,17</b>
<b>CEUTA</b>	<b>26,5</b>	<b>2,7</b>	<b>48,95</b>	<b>9,29</b>	<b>20,3</b>	<b>1,4</b>	<b>67,67</b>	<b>6,47</b>	<b>6,2</b>	<b>1,3</b>	<b>27,25</b>	<b>17,39</b>
<b>MELILLA</b>	<b>22,8</b>	<b>0,5</b>	<b>45,15</b>	<b>2,22</b>	<b>15,5</b>	<b>0,2</b>	<b>61,43</b>	<b>1,49</b>	<b>7,2</b>	<b>0,3</b>	<b>28,99</b>	<b>3,76</b>

\* Los datos inferiores a 5.000 están sujetos a fuertes variaciones, debidas al error de muestreo



## MEDIACIÓN SOCIOLABORAL: ACCIONES PARA LA INTEGRACIÓN

<b>1</b>	<b>CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PROGRAMAS DIRIGIDOS AL EMPLEO.</b>	<b>127</b>
<b>2</b>	<b>ACCIONES EN UN PROCESO DE MEDIACIÓN SOCIOLABORAL.</b>	<b>128</b>
2.1.	ACOGIDA Y ORIENTACIÓN	128
2.1.1.	Análisis personal. Las competencias personales y profesionales.	128
2.1.2.	Análisis del mercado de trabajo.	129
2.1.3.	Determinación del objetivo profesional.	130
2.2.	FORMACIÓN	131
2.2.1.	Formación prelaboral	131
2.2.2.	Capacitación profesional y programas de Formación-empleo.	133
2.3.	ACCESO Y MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO	143
2.3.1.	Vías de acceso al empleo	143
2.3.2.	Estrategias de presentación	144
2.3.3.	Procesos de selección	147
2.3.4.	Búsqueda activa de empleo	158
2.3.5.	Incorporación al mercado de trabajo e intermediación laboral	161
2.4.	APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO	166
2.4.1.	Algunos conceptos básicos	166
2.4.2.	Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo	168
2.4.3.	Políticas comunitarias, nacionales, regionales y locales en materia de igual de oportunidades.	172
	<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	<b>174</b>





## 1

## CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS PROGRAMAS DIRIGIDOS AL EMPLEO

Es evidente que el modelo de integración social de los países desarrollados está basado en el empleo, ya que el trabajo constituye el principal vehículo de acceso a ingresos, bienes y servicios, y facilita las relaciones sociales, posibilitando una identidad y reconocimiento social que, de otra forma, resulta difícilmente asequible.

Los programas de empleo dirigidos a favorecer la integración social de las personas a través de su inserción laboral, han de tener en cuenta la multicausalidad que sitúa a las personas en situación de vulnerabilidad, y aunque no se puede dar respuesta a todas las causas que generan desigualdad, sí se puede incidir sobre aspectos relacionados con el nivel de empleabilidad como factor de integración.

Es por ello que los programas de empleo están integrados por diferentes acciones que pretenden contribuir a superar las dificultades y obstáculos que las personas encuentran en su camino hacia la inserción laboral. Muchas de estas dificultades están directamente relacionadas con las personas (escasa cualificación, carencia de hábitos laborales, falta de orientación e información adecuada....) y otras muchas están más vinculadas con el entorno (estereotipos y prejuicios, evolución desfavorable del mercado de trabajo...).

Con la puesta en marcha en los últimos años de diferentes iniciativas de empleo, se ha constatado que las experiencias más exitosas se han basado en **proyectos que intervienen de una manera integral** tanto con las personas, estableciendo itinerarios de inserción, como con el entorno.

No obstante, la especialización de algunas entidades en determinadas actuaciones puede resultar también muy positiva, siempre que se articulen los mecanismos necesarios para garantizar su complementariedad con la intervención que desarrollan otras entidades en un mismo territorio, de manera que finalmente la respuesta a la situación de las personas más vulnerables sea integral.

La mediación sociolaboral constituye un modelo de intervención integral dirigido a la inserción laboral que incluye en todo su proceso acciones de orientación, información, formación e intermediación con el mercado de trabajo.

## 2

## ACCIONES EN UN PROCESO DE MEDIACIÓN SOCIOLABORAL

## 2.1

## ACOGIDA Y ORIENTACIÓN

La tarea de buscar trabajo comienza con una primera aproximación de gran importancia: que la persona que busca empleo, conozca y sepa con claridad **en qué quiere y puede trabajar**. De esta manera, el encontrar un trabajo adecuado a sus necesidades y a sus características particulares será mucho más fácil y asequible.

Si queremos orientar y asesorar adecuadamente a la persona que busca empleo para que pueda avanzar hacia la consecución de su trabajo ideal, debemos ayudarle a reflexionar sobre lo imprescindible que resulta conocerse a sí mismo y saber qué es lo que busca exactamente. Sólo a partir de ahí, podremos investigar y tratar de situarle en el mercado laboral con el fin de tantear y encontrar las posibilidades y ofertas más ajustadas a sus intereses profesionales.

A continuación se describen los principales aspectos a tener en cuenta en las acciones de acogida y orientación. Pero para ello, además este módulo cuenta con una ficha informativa, la nº 4.3. denominada "La elaboración del Proyecto Personal", que a través de trece apartados pretende ser un instrumento que ayude en el proceso de recogida de información sobre el análisis personal y profesional.

### 2.1.1. ANÁLISIS PERSONAL. LAS COMPETENCIAS PERSONALES Y PROFESIONALES.

Dadas las especiales características de algunos de los colectivos con los que se va a trabajar especialmente en el caso de inmigrantes, refugiados y solicitantes de asilo, habrá que determinar, en primer lugar, la situación social y legal de la persona.

En segundo lugar y para empezar a orientar y ayudar a la persona en el proceso de análisis de sus competencias personales y profesionales, tenemos que intentar que se responda a las siguientes preguntas:

- ¿Por qué quiero trabajar?
- ¿Qué ofrezco yo al mercado de trabajo?

#### ¿Por qué quiero trabajar?

Lo primero que se debe de tener en cuenta es que la búsqueda de un empleo está basada en la motivación por tenerlo. Así "una persona desempleada se define como toda aquella que estando en edad de trabajar (más de 16 años y menos de 65) y en disposición física y psíquica para hacerlo, busca un trabajo".

La función de las personas que acometen la labor de acogida y orientación para el empleo será en primer lugar la de resaltar, entre otras cosas, el hecho de que el desempeño de un trabajo lleva aparejada una responsabilidad, unas funciones y unas tareas para las que el potencial trabajador debe estar capacitado.

Por último, también se debe profundizar sobre la **función del trabajo**, resaltando que no hay que valorarlo únicamente como un medio de obtención de ingresos sino que también está muy relacionado con la satisfacción y la autonomía personal y con la integración sociocultural.

### ¿Qué ofrezco al mercado laboral?

Vivimos en una sociedad marcada por el intercambio. Es decir, en el sistema en el que vivimos, unos ofrecen y otros compran. El proceso de buscar trabajo está basado en esa misma ecuación: hay quienes ofrecen sus conocimientos, experiencias, actitudes y habilidades concretas (los potenciales trabajadores) y quienes necesitan personas que desempeñen un oficio o una profesión para llevar adelante su producción (las empresas).

Teniendo en cuenta lo anterior, es básico asesorar y acompañar a la persona durante esta fase para lograr conocer cuáles son sus experiencias, su formación, sus habilidades y sus cualidades. De esta manera, sabrá y podrá clarificar qué es lo que puede ofrecer al mercado laboral del que quiere formar parte.

En el caso de la población inmigrante es muy importante en este momento acercar la realidad laboral del país de procedencia del inmigrante a la realidad del país de acogida. Para ello, es necesario que el mediador sociolaboral se documente y conozca a grandes rasgos las peculiaridades sociales y culturales de los países de los que mayoritariamente proceden las personas inmigrantes.

El mediador sociolaboral debe prestar especial atención a lo largo de este análisis para poder ir encauzando las preguntas y respuestas, de manera que su concreción favorezca una clarificación de la autorreflexión que está llevando a cabo la persona.

## 2.1.2. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO

En este apartado, el mediador sociolaboral debe proporcionar toda la información suficiente y necesaria para que la persona sea capaz de tomar una decisión acerca de su búsqueda de trabajo de la manera más adecuada y ajustada posible a la realidad que le ofrece el mercado laboral de la zona en la que reside. Para ello, seguiremos con la misma técnica utilizada en el apartado anterior de tratar de asesorar y ayudar a la persona a través de preguntas y reflejar las respuestas en los cuadros y cuestionarios que luego formarán parte de su carpeta de búsqueda. Así mismo, el mediador sociolaboral continuará registrando los datos adicionales que vayan apareciendo en la ficha ocupacional de la persona.

### ¿Qué quiero hacer?

Una vez que la persona junto con el mediador sociolaboral haya clarificado y determinado lo que, por su formación, experiencia, cualidades y habilidades, está en condiciones de ofrecer al mercado de trabajo local, ambos (mediador sociolaboral y participante) deben empezarse a plantear cuáles son los trabajos que la persona quiere desempeñar y valorar cuáles serán las estrategias más adecuadas para tratar de cubrir los huecos existentes en ese nuevo mercado laboral de referencia.

Para ello habrá que tener en cuenta dos aspectos:

- Lo que quiere hacer (en qué quiere trabajar el participante).
- Lo que se ofrece en el mercado laboral.

Para determinar lo que **QUIERE HACER** habrá que establecer conjuntamente la lista de posibles profesiones que la persona pueda desarrollar en función de sus posibilidades y de sus intereses.

Para determinar que es lo que **SE OFRECE EN EL MERCADO LABORAL**, el mediador sociolaboral debe conocer las ofertas del mercado de trabajo en la zona donde quiere trabajar la persona y en relación con las profesiones que quiere desempeñar. El mediador sociolaboral tiene que ofrecerle información suficiente sobre el mercado laboral en general, para que el participante tome una decisión adecuada y ajustada a la realidad: ocupaciones más demandadas, más ofertadas, etc.

Para poder realizar eficazmente esta tarea, es fundamental que este proceso inicial de acogida y orientación laboral se integre como parte de un servicio en el que también se incluyan acciones de intermediación laboral, ya que de esta forma



será más fácil obtener información de los sectores y empresas que más demandan mano de obra y alcanzar un conocimiento más específico y real del tejido empresarial de la zona. Además, se recibirán ofertas de trabajo que podrán ser adecuadas para los trabajadores y trabajadoras con los que se interviene.

### 2.1.3. DETERMINACIÓN DEL OBJETIVO PROFESIONAL

Hasta aquí el mediador sociolaboral y el participante han avanzado en el análisis o inventario personal a través del cuál se habrán puesto de manifiesto las actitudes, las fortalezas, los puntos débiles y las expectativas de la persona respecto a su proceso de inserción laboral.

Con relación a este apartado, podemos encontrar varias situaciones que son las más frecuentes en los participantes susceptibles de ser orientados:

- Participantes sin objetivo profesional. Son aquellas personas que quieren trabajar de lo que sea (Ej: " no sé en que puedo trabajar").
- Participantes que tengan un objetivo profesional definido pero no esté en consonancia con la situación actual del mercado. (Ej: una persona inmigrante universitaria que no haya podido homologar su título, por tanto se tendría que redefinir ó replantear el objetivo profesional).
- Otra posibilidad aunque menos frecuente es la situación en la que la persona tiene claro el sector pero no tiene claramente delimitado el puesto de trabajo (Ej. : "Soy psicóloga y no sé en que puedo trabajar")."

Con todo lo trabajado hasta este momento y con el complemento imprescindible de las dos preguntas que se plantean a continuación, el participante estará en condiciones y en disposición de determinar **cuál es su Objetivo Profesional**. Para ello, el mediador sociolaboral debe ayudarle a reflexionar sobre las siguientes cuestiones:

#### ¿Qué me falta y cómo puedo conseguirlo?

Una vez que el participante haya conseguido afianzar y concretar con claridad las profesiones que quiere desempeñar a partir del conocimiento de cuáles son las que se ofrecen en su entorno, llega el momento en que el mediador sociolaboral tiene que ayudarle a valorar cuáles son los aspectos que le hace falta desarrollar o cuáles pueden ser mejorados para conseguir ocupar un trabajo que se acerque lo más posible a sus intereses, gustos y motivaciones personales dentro de los que se ofertan y están disponibles en el mercado laboral de la zona.

En el caso de que la profesión que desee desempeñar requiera una mayor cualificación de la que posee en el momento actual y, por tanto, sea necesario iniciar un período de reciclaje o formación, se trabajarán las diversas ofertas formativas existentes en la zona, al objeto de concretar un itinerario formativo adecuado y relacionado con el objetivo profesional del participante.

#### ¿Qué condiciones aceptaría?

Ha llegado el momento de sopesar y decidir por parte del participante y con el asesoramiento del mediador sociolaboral en qué condiciones le gustaría trabajar o, por lo menos, cuales son las condiciones mínimas y básicas, que estaría dispuesto a aceptar para formalizar un posible contrato. El mediador sociolaboral le ayudará a reflexionar y cumplimentar el cuadro correspondiente al apartado 10 de la Ficha Informativa 4.3, en el que el participante podrá acotar las condiciones y las situaciones, la ejecución de este ejercicio le facilitará notablemente la toma de decisiones cuando realice una entrevista de trabajo y tenga que valorar si le interesa o no el trabajo que le ofrecen.

Después de la realización de estas actividades y tras estas reflexiones personales, el mediador sociolaboral debe poder concluir si se han conseguido alcanzar los objetivos de esta fase de acogida y orientación. A saber:

- Que el participante conozca mucho mejor sus propias habilidades, destrezas y características personales relacionadas con el empleo, tenga las ideas claras en cuanto a sus competencias e intereses profesionales y haya tomado una decisión respecto a "en qué quiere trabajar" y "por qué".
- Que el participante conozca con detalle qué es lo que está en condiciones de ofrecer a una empresa cuando responda a una oferta de empleo y se presente a un proceso de selección.
- Que el participante tenga muy claras las condiciones de trabajo que va a aceptar en estos momentos en función de sus circunstancias actuales y las circunstancias del mercado laboral de la zona en la que pretende trabajar.

Muchos de los contenidos que se han desarrollado pueden trabajarse en sesiones grupales (nunca más de 12 personas, por cuestiones didácticas y pedagógicas). Además, siempre que sea posible y teniendo en cuenta un criterio de homogeneidad y equilibrio, son muy aconsejables estas sesiones colectivas ya que al trabajar conjuntamente y a través de dinámicas de grupo, cada persona puede enriquecerse con las aportaciones del resto de los participantes al contar con la oportunidad de conocer las experiencias reales de otras personas.

## 2.2 FORMACIÓN

En este apartado trataremos de ofrecer pautas al mediador sociolaboral sobre el abanico de posibilidades formativas que tienen a su disposición los ciudadanos y ciudadanas de nuestro país (haciendo referencia explícita a las particularidades que pueden afectar al colectivo de personas inmigrantes) una vez que habiendo pasado por las fases anteriores de orientación profesional, o de motu propio, hayan establecido su objetivo profesional.

La formación favorece un mejor desenvolvimiento en el medio laboral, no solo en lo que se refiere a un incremento de la capacitación profesional, sino también en lo concerniente a las relaciones que se establezcan con otros trabajadores y trabajadoras y con el personal directivo de la empresa.

Por este motivo, este apartado se estructura en dos partes:

- **Formación prelaboral**, en la que se incluyen aspectos como el perfeccionamiento del idioma en relación con el empleo y nociones de cultura española (dirigidos fundamentalmente al colectivo de inmigrantes), habilidades sociales y laborales, preparación profesional básica y formación en temas transversales (utilización de herramientas informáticas, salud laboral).
- **Capacitación profesional y Formación-empleo**, a la que se puede acceder a través de cualquiera de los tres subsistemas de Formación Profesional que existen en nuestro país.

### 2.2.1. FORMACIÓN PRELABORAL

Esta formación puede ser necesaria como paso previo a la capacitación profesional, ya que uno de sus principales objetivos es tratar de que las personas con mayores dificultades de inserción socio-laboral consigan el desenvolvimiento mínimo y necesario para incorporarse al mercado de trabajo en condiciones de igualdad con respecto a la población en general.

Por ello, esta modalidad de formación no reconocida de forma oficial, tiene como objetivo tanto el entrenamiento en las habilidades sociales y laborales básicas que les faciliten la relación con su entorno y la incorporación positiva al mundo del trabajo, como la formación en temas transversales (por ejemplo, la utilización de nuevas tecnologías de la comunicación). En el caso de las personas inmigrantes, se incluirá también la adquisición de unos niveles mínimos de conocimiento y expresión oral y escrita en las lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma en la que nos encontremos y se tendrá especialmente en cuenta la formación en hábitos laborales.



## ■ CURSOS DE ESPAÑOL Y DE LA CULTURA ESPAÑOLA

### ■ CURSOS IMPARTIDOS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE O ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La oferta del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte consiste en cursos con un formato muy parecido a los que se imparten para lenguas extranjeras. En este caso son cursos de español para extranjeros.

También, el Ministerio de Educación Cultura y Deporte es el organismo encargado de la ordenación de la enseñanza especializada de las lenguas españolas, entre las que se encuentra el castellano.

*Las Escuelas Oficiales de Idiomas* son los Centros reconocidos por este Ministerio para impartir estas enseñanzas. Actualmente, con las transferencias en materia educativa, la mayoría dependen de las respectivas Consejerías de Educación de cada Comunidad Autónoma y por tanto, existe una normativa autonómica específica que ordena su funcionamiento.

Las enseñanzas de idiomas se estructuran en dos niveles:

El **primer nivel**, encaminado a proporcionar a los alumnos y alumnas el conocimiento, en este caso, de la lengua española, así como su comprensión tanto oral como escrita.

Dentro de este nivel, se establecen otras dos categorías: el CICLO ELEMENTAL y el CICLO SUPERIOR.

EL CICLO ELEMENTAL tiene una duración mínima de 360 horas, repartidas en 3 cursos, y en el mismo la persona adquiere conocimientos básicos y las destrezas comunicativas fundamentales de la lengua.

Para acceder al CICLO ELEMENTAL de estas enseñanzas, es necesario:

Poseer el título de *Graduado Escolar* o el *Certificado de Escolaridad o Estudios Primarios* o haber finalizado el primer ciclo de la *Educación Secundaria Obligatoria*. En el caso de personas inmigrantes, si poseen un título expedido en su país, pueden solicitar la *homologación* o la *convalidación* de los contenidos de su título para al final obtener el título de español.

El CICLO SUPERIOR tiene una duración mínima de 240 horas distribuidas en 2 cursos, y se configura como una continuación del CICLO ELEMENTAL, de manera que se complete su dominio del idioma y su capacidad para utilizarlo en las diferentes situaciones de comunicación, tanto oral como escrita.

Para acceder al CICLO SUPERIOR es necesario estar en posesión de la Certificación Académica acreditativa de haber superado el CICLO ELEMENTAL.

Al finalizar el CICLO SUPERIOR se obtiene un certificado de aptitud en español para extranjeros.

El **segundo nivel**, dirigido a aquellas personas que deseen capacitarse como traductores, interpretes, etc.

Este segundo nivel está pendiente de ordenación

Existe la posibilidad de realizar las enseñanzas del primer nivel de español para extranjeros en la **modalidad libre**, de forma que las personas puedan prepararse en otros centros y presentarse a las pruebas oficiales que se convocan anualmente para la obtención de la titulación oficial.

### ■ CURSOS IMPARTIDOS POR OTRAS ORGANIZACIONES

**Cursos organizados por distintas universidades**, que en su mayoría están dirigidos a estudiantes extranjeros en España que permanecen durante todo el año o vienen exclusivamente para el estudio de nuestro idioma.

La duración es variable, desde cursos intensivos de 5 días hasta cursos de 120 horas o un mes de duración.

Aunque son instituciones públicas, suelen tener un coste económico medio que oscila entre los 180 y los 300 euros, en función de la duración del curso u otros aspectos.

Al final del curso, en la mayoría de los casos, la universidad promotora expide un certificado de asistencia.

**Cursos organizados por centros privados** Son cursos dirigidos a estudiantes o a profesionales interesados en perfeccionar el idioma.

La duración es variable y el coste es bastante elevado.

**Cursos organizados por ONG** Son acciones formativas más centradas en los colectivos a los que cada entidad atiende habitualmente. En este caso, habría que seleccionar aquellas organizaciones que desarrollan su trabajo con personas inmigrantes.

Son cursos intensivos, con la duración indispensable para que las personas que participan en los mismos adquieran los conocimientos básicos imprescindibles.

En la mayoría de los casos suelen ser cursos gratuitos.

En la página web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte ([www.mec.es](http://www.mec.es)), existe una base de datos en la que se puede encontrar una amplia oferta de cursos de español a extranjeros, tanto de organizaciones públicas como privadas.

## ■ ACTIVIDADES FORMATIVAS QUE DESARROLLAN LAS HABILIDADES NECESARIAS PARA EL DESENVOLVIMIENTO EN EL MEDIO LABORAL

La característica de estas actividades formativas es que se centran especialmente en aquellas habilidades que van a ayudar al individuo en el proceso de búsqueda de empleo y en el desenvolvimiento posterior en el medio laboral. Así, los contenidos propuestos para la impartición de estos cursos son los siguientes:

Autoconcepto y autoestima  
Comunicación verbal. Prácticas de conversación  
Comunicación no verbal. Lenguaje del cuerpo  
Asertividad. Cómo defender los propios derechos. Cómo dar una negativa o decir no.  
Hábitos laborales en el mercado de trabajo español  
Salud laboral  
Derechos y deberes derivados de las relaciones laborales  
Utilización de nuevas tecnologías: Informática básica

### 2.2.2. CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y PROGRAMAS DE FORMACIÓN-EMPLEO

Antes de comenzar a desarrollar los aspectos relativos a la Formación profesional, conviene hacer mención a los **aspectos legislativos que en materia educativa refleja nuestro país en el caso de las personas inmigrantes**.

Así en la reforma de la Ley de Extranjería (Ley Orgánica 8/2000), publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE N° 307 de 23-12-2000), se recogen los derechos y libertades que las personas extranjeras tienen en España.

Entre los derechos recogidos en esta Ley, se garantiza concretamente en el artículo 9 el derecho a la educación, y su acceso a la misma, tanto en su vertiente obligatoria como no obligatoria, en las mismas condiciones que los ciudadanos españoles.

Es importante recordar que estas personas, por tanto, tienen acceso al sistema público de becas y ayudas, que les facilita la posibilidad de acceder a la enseñanza no obligatoria, aunque dispongan de escasos recursos económicos.

En España, el acceso a la Formación Profesional se puede realizar tanto desde el Sistema Educativo, gestionado por las Administraciones Educativas; como desde el propio mundo laboral, obteniéndose la correspondiente acreditación o certificación profesional.

La persona inmigrante, por tanto, puede recibir la formación profesional necesaria que le permita incorporarse a un puesto de trabajo o mejorar sus condiciones de empleo.

En este apartado se trata de mostrar las posibilidades de formación, sobre todo en lo que se refiere a la formación profesional, iniciando el camino en la explicación del **Sistema Educativo Español**, que es una vía de acceso a esta formación, pero por supuesto sin olvidar las otras posibilidades que existen, bien desde el mundo del trabajo, o bien aprovechando los intervalos de inactividad cuando las personas se encuentran en situación de desempleo.

#### 2.2.2.1. ESQUEMA GENERAL DEL SISTEMA EDUCATIVO ESPAÑOL

El Sistema Educativo Español a partir de la publicación de la LOGSE, en 1990, se organizó en los siguientes niveles:

- EDUCACIÓN INFANTIL.** A esta etapa acuden niños y niñas de menos de 6 años de edad, es de carácter voluntario y se estructura en dos ciclos de 0-3 años y de 3-6 años.
- EDUCACIÓN PRIMARIA.** Abarca de los 6 a los 12 años, marca el principio de la *educación obligatoria* y se compone de 6 cursos académicos que se agrupan en tres ciclos de 2 cursos cada uno.
- EDUCACIÓN SECUNDARIA**, que a su vez se divide en las siguientes etapas:  
**EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA**, de los 12 a los 16 años, cuya finalización marca el final de la escolarización obligatoria. Tiene dos ciclos de dos cursos cada uno de ellos. Al final de la misma, si se han superado los objetivos establecidos para este nivel, se obtiene el título de Graduado en Educación Secundaria, que es necesario para acceder

al Bachillerato o a la Formación Profesional de Grado Medio. La persona que finaliza esta etapa también puede acceder directamente al mundo laboral.

BACHILLERATO, que está compuesto de dos cursos escolares, entre las edades de 16 a 18 años. Al final del mismo se obtiene el título de Bachiller que permite acceder directamente a la Formación Profesional de Grado Superior y mediante la realización de una prueba de acceso previa, a la Universidad.

FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA DE GRADO MEDIO. Comienza a partir de los 16 años, y al tener una estructura modular, puede tener una duración variable, dependiendo de la especialidad de que se trate. Al final de la misma se obtiene el título de Técnico de grado medio.

- d) **FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO SUPERIOR.** Comienza a partir de los 18 años y para acceder a la misma es necesario estar en posesión del título de Técnico de grado medio o de Bachiller. Al final, se obtiene la titulación de Técnico Superior, que da acceso a Escuelas Universitarias o directamente al mundo laboral.
- e) **EDUCACIÓN UNIVERSITARIA.**

La oferta de educación para personas adultas en España está gestionada por las comunidades autónomas, salvo en Ceuta y Melilla, que dependen directamente del Ministerio de Educación. Por lo tanto, en cada autonomía se desarrolla libremente, aunque coordinada por el Ministerio mediante un curriculum común que fija los objetivos, conceptos y procedimientos. Los adultos pueden optar a dos tipos de educación: la enseñanza reglada que conduce a una titulación oficial, y, por otra parte, la que no es reglada, pero que completa la formación de los adultos, aunque no conduzca a ningún título oficial. De la misma forma, la educación se imparte de dos maneras: presencialmente o a distancia.

En la modalidad presencial podemos distinguir:

- Enseñanzas de Educación Básica de Personas Adultas: son las Enseñanzas Iniciales, que consisten en la alfabetización y la consolidación de conocimientos y técnicas instrumentales básicas; y las Enseñanzas de Educación Secundaria para personas adultas, que conducen al título de Graduado en Educación Secundaria.
- Centros de Educación de Personas Adultas (CEPA): imparten enseñanzas profesionales, español para inmigrantes, enseñanzas preparatorias para las pruebas de acceso a distintos niveles de enseñanza, enseñanzas de carácter no formal, y lo que se conoce como Aulas Mentor, que son aulas equipadas con ordenadores, situadas sobre todo en entornos rurales, en las que se imparten cursos de temática variada, dirigidos a todas las personas independientemente de su titulación

En la modalidad a distancia se pueden cursar las Enseñanzas de Educación Secundaria para personas adultas, pero es más habitual que se estudie de la forma tradicional o presencial.

Respecto a la educación básica presencial de personas adultas, las asignaturas y el material docente difieren de los de la Secundaria Obligatoria, ya que están adaptados a adultos. Las horas de clase a la semana nunca pasan de 12 horas y los horarios son flexibles, con turnos de mañana, tarde y noche. Una de las mayores ventajas es la libertad horaria; conscientes de que muchos alumnos trabajan, facilitan su asistencia adaptando los cursos a sus horarios.

Los diferentes centros de educación para adultos se concentran en tres tipos, todos ellos regulados desde las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas, que tienen las mismas características y conducen a la misma titulación:

- Centros públicos, que dependen de las consejerías de educación directamente
- Centros de ayuntamientos
- Centros de asociaciones de iniciativa social, entidades sin ánimo de lucro"

#### 2.2.2.2. FORMACIÓN PROFESIONAL GESTIONADA POR LAS ADMINISTRACIONES EDUCATIVAS (FORMACIÓN REGLADA)

Se trata de la Formación Profesional que está a cargo del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y de las Administraciones educativas autonómicas que disponen de transferencias en materia educativa. Dentro de esta formación distinguimos la Formación Profesional de Base, la Formación Profesional Específica - de grado medio o grado superior - y los Programas de Garantía Social.



### Formación Profesional de Base

Se encuentra recogida en la Educación Secundaria Obligatoria o en alguno de los varios tipos de Bachiller existentes. En ella se tratan conocimientos, habilidades y aptitudes que capacitan al alumno para un amplio abanico de profesiones. Como su propio nombre indica, puede servir de base a futuros estudios profesionales o para la incorporación directa al trabajo.

### Formación Profesional Específica

Su objetivo es dotar a los alumnos de los conocimientos, habilidades y capacidades para el desarrollo de una profesión. Se estructura en dos ciclos: grado medio y grado superior.

a) **Formación Profesional Específica de Grado medio.** Se puede acceder:

- 1) **Directamente** con el título de Graduado en Educación Secundaria, con el título de Técnico Auxiliar (Antigua FP I), con 2º de BUP, con 2ª del Primer Ciclo Experimental de EE.MM. (Módulo experimental de nivel 2).
- 2) **Mediante una prueba** en la que se acredite tener los conocimientos y habilidades suficientes para cursar con aprovechamiento estas enseñanzas.  
Para poder realizar esta prueba, se exigirá como mínimo acreditar alguna de estas condiciones:
  - Tener 18 años o cumplirlos en el año en el que se realice la prueba.
  - Acreditar al menos un año de experiencia laboral.
  - Haber superado un Programa de Garantía Social.

Se suelen realizar dos convocatorias anuales de estas pruebas, que se llevan a cabo en algunos Institutos designados por las Administraciones educativas.

El contenido de la prueba es:

  - Sociocultural: comprensión y expresión de textos escritos, conocimientos de Historia y Geografía y análisis de valores y mecanismos del funcionamiento de las sociedades.
  - Científico-tecnológico: problemas de matemáticas, tecnología, códigos científicos y técnicos.

b) **Formación Profesional Específica de Grado medio.** Se puede acceder:

- 1) **Directamente** con el Título de Bachiller, Título de Técnico Especialista (Antigua FP II), con el COU, con cualquier Bachillerato Experimental, con un Módulo Experimental nivel 3 y/o con titulación universitaria o equivalente.
- 2) **Con una prueba de acceso**, cumpliendo las siguientes condiciones:
  - Tener cumplidos 20 años.
  - Quedarán exentos de la evaluación de capacidades los que acrediten una experiencia laboral que se corresponda con los estudios profesionales que se deseen cursar.

La prueba consta de dos partes:

  - Parte General: Lengua Española y Literatura, Lengua Extranjera y Matemáticas.
  - Parte específica, relativa a las capacidades correspondientes al campo profesional del que se trate.

### Programas de Garantía Social

Son programas específicos dirigidos a aquellas personas que no han alcanzado los objetivos mínimos de la Educación Secundaria Obligatoria y que, por tanto, no se encuentran en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria, mencionado anteriormente. Estos programas, tratan, por una parte de que sus alumnos adquieran las capacidades necesarias para el acceso a la vida activa, y por otra, intentan que sus alumnos se reincorporen al Sistema Educativo del que se han descolgado por diversas causas.

En estos programas se trabajan el área de formación profesional específica, el área de formación y orientación laboral, el área de formación básica, actividades complementarias y acción tutorial.

Existen cuatro modalidades (iniciación profesional, formación-empleo, talleres profesionales y programas específicos para alumnos con necesidades educativas especiales).

Para acceder a estos Programas, es necesario cumplir estas condiciones:

- Tener entre 16 a 21 años.
- No haber alcanzado los contenidos mínimos de la ESO.
- Carecer de titulación académica superior al Graduado Escolar.

### 2.2.2.3. ENSEÑANZAS PROFESIONALES GESTIONADAS POR OTRAS ADMINISTRACIONES NO EDUCATIVAS

Estas son Enseñanzas Profesionales que son responsabilidad de otras administraciones (no educativas), ya que van dirigidas a personas que ya se incorporaron en su día al mundo laboral, saliéndose de las edades que abarca el Sistema Educativo, y que además necesitan una formación más centrada en el trabajo o la tarea concreta que van a tener que realizar a partir de este momento.

#### Capacitación agraria

Son enseñanzas que imparte el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y tratan de profundizar en el desempeño de actividades agrícolas. Para acceder a estas enseñanzas, hay que reunir los siguientes requisitos:

- Tener entre 16 y 30 años de edad.
- Poseer el Título de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad.
- Superar una prueba de conocimientos culturales y nociones de agricultura.
- Examen médico.

La duración es de uno a dos años según la especialidad cursada (agrícola en general, avicultura, bodeguero y viticultor, cinegética y conservación de la naturaleza, conservería, explotación forestal, forestal, ganadera, horticultura intensiva, hortofruticultura, industrias lácticas, industrias oleaginosas, jardinería, mecánico agrícola y plagas).

#### Carnés profesionales

Son documentos que se expiden a una persona determinada, mediante los cuales se le autoriza a manipular maquinaria y equipos, y a realizar instalaciones de acuerdo a las indicaciones que aparecen en los respectivos Reglamentos de Seguridad. Los Requisitos para la obtención de este tipo de documentación son los siguientes:

- Estar en posesión de algún certificado, título de Formación Profesional o equivalente expedido en algún Centro de Formación reconocido por la correspondiente Comunidad Autónoma. Son válidos los diplomas obtenidos en los cursos de Formación ocupacional del Plan FIP.
- Superar una prueba teórico-práctica, que suele constar de dos ejercicios, el primero teórico (papel y lápiz) y el segundo práctico (resolución de una prueba práctica)

#### TIPOS

- Instaladores de agua y fontanería
- Instalador eléctrico
- Instalador frigorista
- Instalador de gas
- Operador industrial de calderas

## Formación ocupacional

Recoge todas aquellas acciones de formación profesional ocupacional dirigidas a los trabajadores y trabajadoras en situación de desempleo, para proporcionarles las cualificaciones requeridas por el sistema productivo y mejorar sus posibilidades de inserción laboral cuando estos trabajadores carezcan de la Formación Profesional Específica que imparten las Administraciones Educativas o necesiten una mayor especialización.

La Formación Profesional Ocupacional se inició en su día bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de su Instituto Nacional de Empleo (INEM). Actualmente (desde el año 2001), estas competencias han sido transferidas a todas las Comunidades Autónomas, a excepción del País Vasco y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Dentro de la **Formación Ocupacional** podemos distinguir las siguientes opciones:

### a) **Formación-empleo:**

#### **Escuelas Taller y Casas de Oficios**

Estos programas se comenzaron a llevar a cabo a partir de la iniciativa del Instituto Nacional de Empleo, y consisten en la alternancia de la formación con el trabajo y se dirigen a jóvenes menores de 25 años que estén en situación de desempleo y fuera del Sistema Educativo.

A través de los mismos, se fomenta el empleo de los jóvenes y el desarrollo de nuevas iniciativas empresariales. Las actividades que se desarrollan en estos programas están relacionadas con la recuperación o promoción del patrimonio histórico, artístico o cultural, con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente y con el acondicionamiento de instalaciones de titularidad pública.

La metodología de las Escuelas Taller y de las Casas de Oficios se resume en "aprender trabajando", con un profesor para cada 8 alumnos y la utilización de métodos demostrativos y de descubrimiento.

#### **Características:**

- Son programas dirigidos a jóvenes en situación de desempleo menores de 25 años.
- Tienen una etapa de formación inicial, con una duración de 6 meses y una etapa de formación en alternancia con el trabajo. En el caso de las **Escuelas Taller**, la duración de estas dos etapas no será inferior a un año ni superior a dos. En el caso de las **Casas de Oficios** son 6 meses de formación inicial y 6 meses de formación y trabajo productivo.
- Durante la primera etapa, de 6 meses, los alumnos/as reciben formación ocupacional.
- En la segunda etapa los alumnos/as complementan la formación con el trabajo, mediante la formalización de un contrato en prácticas por parte de la entidad promotora de la Escuela Taller o Casa de Oficios.
- Al final de estos programas, el alumno recibe un certificado expedido por la entidad promotora, donde consta el número de horas y la competencia profesional obtenida.

#### **Talleres de Empleo**

Estos programas parten de la idea y la filosofía de las Escuelas Taller y Casas de Oficios, en el sentido de que son programas de formación-empleo, que tratan de mejorar la capacidad de inserción laboral, aunque mantienen unas características que los diferencian:

#### **Características:**

- Están dirigidos a **personas desempleadas de 25 o más años** con dificultades de integración en el mercado de trabajo o que estén identificados como colectivos preferentes.
- Tienen una duración **mínima de 6 meses y máxima de 1 año**.
- Durante todo el tiempo de duración del Taller, los participantes serán contratados por la entidad promotora, con la modalidad contractual más adecuada.
- Al término del taller, los trabajadores reciben un certificado, expedido por la entidad promotora, en el que constará el número de horas, las competencias profesionales adquiridas y los módulos formativos cursados.

## Cursos de Formación ocupacional del Plan de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP)

Son cursos que alternan los conocimientos profesionales teóricos con los prácticos. La parte teórica de los cursos es impartida en las instalaciones de los Centros Colaboradores, que el INEM o el organismo competente en cada Comunidad Autónoma tiene reconocidos. La parte práctica se imparte en empresas a partir de los Convenios que existen entre éstas y los Centros Colaboradores.

Para acceder a estos cursos, hay que tener en cuenta que:

- Hay que estar en situación de desempleo con la inscripción formalizada en la Oficina de Empleo correspondiente.
- Tienen preferencia los siguientes colectivos:
  - Personas desempleadas perceptoras de prestación o subsidio de desempleo.
  - Personas desempleadas mayores de 25 años, en especial las que llevan inscritas más de un año en las oficinas de empleo.
  - Personas desempleadas menores de 25 años que hubiesen perdido un empleo anterior de, al menos, 6 meses de duración.
  - Demandantes de primer empleo cuando las empresas se comprometen a contratar, como mínimo, al 60 % de los alumnos/as formados.
  - Personas desempleadas con especiales dificultades para su inserción o reinserción laboral, sobre todo mujeres que quieran reintegrarse a la vida activa, minusválidos y migrantes.
  - Estos cursos tienen una duración media que va de los 200 a las 600 horas, incluyendo teoría y práctica.

## Formación profesional continua

Hablamos de formación profesional continua para referirnos a la **formación no reglada dirigida a la población que ejerce una actividad en el mundo laboral.**

La repercusión de las nuevas tecnologías en la reestructuración del mundo laboral, los problemas del paro, la internacionalización de la economía del comercio, el impacto de las comunicaciones, la modificación de los procesos productivos, la amplitud de los conocimientos, la información disponible, el reto de la competitividad, la terciarización de la sociedad, repercuten, entre otras cosas, en el mundo de las profesiones y crean la necesidad de adaptarse a nuevos perfiles profesionales.

La formación es una necesidad reconocida en todas partes, especialmente en Europa, como motor de cambio, como una forma de superar la crisis actual en todos los ámbitos de actuación económica y social. La velocidad del cambio es tan grande que obliga a una formación continua de los profesionales, al reciclaje y hasta a la posibilidad de cambiar de profesión. Este contexto justifica un sistema flexible y dinámico de educación permanente de adultos en activo o en paro, de carácter compensador de integración sociocultural, que pueden ofrecer las enseñanzas no regladas.

Las principales características de estas enseñanzas son su organización fuera del marco del sistema oficial reglado, su flexibilidad tanto en los programas de estudio como en su organización, la descentralización de la oferta más allá de las grandes ciudades y la diversidad de organismos que realizan estas actividades formativas.

TIPOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES QUE OFRECEN FORMACIÓN PROFESIONAL NO REGLADA	
Administraciones públicas	Autonómica Departamentos Organismos autónomos dependientes Local Ayuntamientos Consejo de empresas municipales Estatal
Universidades	Públicas y privadas
Entidades sin ánimo de lucro	Patronales Sindicatos Gremios y asociaciones Cámaras de comercio Colegios profesionales Asociaciones de profesionales
Entidades privadas con finalidad lucrativa	Consultorías (organismos de formación) Centros de enseñanzas no regladas Empresas de trabajo temporal
Empresas	<i>Vís à vis</i> de su personal

Desde el punto de vista que más nos interesa desarrollar en este módulo, que tiene su punto de partida en la atención integral para la mejora de la situación laboral de las personas más vulnerables, tendremos que fijarnos específicamente en aquellos objetivos que pongan el acento en el **desarrollo de las competencias y de la cualificación profesional de los trabajadores**, ya que la información que podemos ofrecer a los participantes de nuestros programas, seguramente será de gran utilidad para que el colectivo al que nos dirigimos, caracterizado por sus dificultades de acceso a las principales fuentes de información y en muchos casos por su escasa formación profesional, pueda beneficiarse de las acciones que se programen en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores y las trabajadoras, lo que les permitirá no solo mantenerse en el mercado laboral, sino lo que aún es más importante: promocionar en el empleo.

Por ello, es fundamental conocer quienes son las personas que pueden participar en los planes de formación continua y qué requisitos deben cumplir.

De esta manera, se destaca que podrán beneficiarse de las acciones formativas **todos los trabajadores y trabajadoras ocupados, tanto los afiliados al Régimen de la Seguridad Social, como los siguientes colectivos:**

- Afiliados al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS).
- Trabajadores que accedan a situaciones de desempleo cuando se encuentren en periodo formativo.
- Trabajadores fijos discontinuos en sus periodos de no ocupación.
- Trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus periodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.
- Trabajadores con relaciones laborales de carácter especial tal como se recogen en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.
- Personal de alta dirección (no incluido en el artículo 1.3)



- Trabajadores del servicio del hogar familiar
- Trabajadores penados en instituciones penitenciarias
- Deportistas profesionales
- Artistas en espectáculos públicos

Con respecto a las cuatro vías de acceso a la Formación Continua: planes de empresa, planes agrupados, planes específicos de la economía social y planes intersectoriales, nos interesa destacar estos últimos, ya que son a los que va a poder acceder cualquier trabajador o trabajadora independientemente de cual sea su empresa de adscripción.

Por ello, para el trabajo de atención e intervención que tienen que desarrollar los mediadores sociolaborales, sin duda los de mayor interés son los **planes de formación intersectoriales**, ya que la participación de los trabajadores y trabajadoras en estos planes tiene que partir casi exclusivamente de su propio interés por acudir a los cursos, que normalmente se desarrollan fuera de la jornada laboral e independientemente de la empresa para la cual trabajan. Las organizaciones que pueden presentar planes de formación intersectoriales son las organizaciones empresariales o sindicales más representativas del ámbito estatal, autonómico o provincial. El objetivo fundamental que se pretende alcanzar a través del desarrollo de estos planes es dar cobertura a las necesidades formativas de carácter transversal, esto es, a aquellas que se producen en algunos o todos los sectores de la estructura productiva. De esta manera, las acciones que aquí se encuadran, dan respuesta a ciertas necesidades comunes de los trabajadores de los diferentes sectores productivos: informática, idiomas, salud laboral, etc.

Por último, en lo referente al subsistema de formación continua, es importante destacar la regulación de los denominados **permisos individuales de formación**, que pretenden facilitar a los trabajadores y las trabajadoras su participación en el desarrollo de acciones de formación libremente elegidas, siempre que éstas cuenten con un reconocimiento oficial (titulación). Estos permisos autorizan a los trabajadores a abandonar su puesto de trabajo durante un tiempo para realizar determinados estudios escogidos por ellos mismos y pueden ser solicitados por todos aquellas personas ocupadas (a excepción de quienes pertenezcan a la administración pública) que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa, a contar hasta la fecha de inicio del permiso requerido.

El objetivo fundamental por tanto de estos permisos es favorecer la realización de estudios asociados a una titulación oficial por parte de los trabajadores/as por cuenta ajena, a fin de que puedan complementar su formación y adquirir de este modo, un mayor nivel de cualificación profesional.

El procedimiento para la solicitud de estos permisos es el siguiente: el trabajador o trabajadora deberá solicitar autorización a su empresa para el disfrute del Permiso Individual de Formación. La empresa tendrá que responder en el plazo de un mes. Si denegara dicho permiso, deberá motivarlo y comunicarlo al trabajador.

#### Como resumen, se puede concluir que:

Los tres subsistemas de Formación Profesional de los que se está hablando en este apartado, se encuentran interconectados entre sí. De esta manera, podemos decidir a través de qué sistema es más fácil acceder a la formación profesional por parte de las personas, en función de sus características y de sus situación específica.

**La Formación Profesional Reglada** tiene una titulación propia expedida por las Administraciones educativas al encontrarse dentro de lo que es el Sistema Educativo.

En el caso de las personas inmigrantes, pueden convalidar los estudios que han realizado en su país con las enseñanzas profesionales del Sistema Educativo Español. También pueden presentarse a las pruebas correspondientes para incorporarse al ciclo medio o al ciclo superior de la Formación Profesional, donde también pueden convalidar su experiencia profesional previa.

Para la **Formación Profesional Ocupacional**, se ha establecido una titulación denominada **Certificado de Profesionalidad** que acredita que la persona en cuestión posee las competencias y los conocimientos necesarios para el desempeño de una profesión, habiendo podido adquirir dichas destrezas de muy diferentes maneras: cursos de formación ocupacional, programas de escuelas taller y casas de oficios, a través de contratos de aprendizaje o de acciones de formación continua.

En cada Certificado de Profesionalidad se contemplan los siguientes aspectos:

- El perfil profesional de la ocupación con la expresión de las competencias profesionales requeridas.
- Los contenidos teórico-prácticos de la acción formativa necesaria para adquirir los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para las competencias profesionales de la ocupación.
- Un itinerario formativo organizado en módulos profesionales.
- La duración total del itinerario formativo en horas.
- Los objetivos formativos y los criterios para la evaluación de los aprendizajes.

Entre la Formación Profesional Ocupacional y la Formación Profesional Reglada también existen puentes que permiten el paso de una a la otra. Así, por ejemplo en los programas de Escuelas Taller o Casas de Oficios, se establece que para las personas que participan en los mismos, se organizarán programas específicos para su incorporación a la vida activa o para retomar su proceso de formación a través del propio Sistema Educativo.

#### 2.2.2.4. HOMOLOGACIÓN Y CONVALIDACIÓN DE TÍTULOS Y ESTUDIOS EXTRANJEROS DE EDUCACIÓN NO UNIVERSITARIA

##### Conceptos y efectos

La **homologación** de títulos obtenidos conforme a sistemas educativos extranjeros consiste en la declaración de su equivalencia a título oficial del sistema educativo español, con **efectos académicos y profesionales**.

La **convalidación** se refiere a **estudios parciales** y supone la declaración de equivalencia con los correspondientes españoles, a efectos de continuar estudios en un Centro docente español. Sus efectos son, con carácter general, únicamente **académicos**.

##### Requisitos

Tanto la homologación como la convalidación puede ser solicitada por aquellos **ciudadanos españoles o extranjeros**, que hayan **cursado estudios u obtenido un título oficial u oficialmente reconocido conforme a un sistema educativo extranjero**, incluyendo los que hayan cursado estudios en Centros debidamente autorizados para impartir en España enseñanzas conforme a los sistemas educativos de otros países.

Los títulos o estudios deben tener **validez oficial** en el sistema educativo del país al que correspondan, debe tratarse de **estudios efectivamente cursados** conforme a ese sistema, debe existir suficiente **equivalencia** con los estudios o el título español de referencia, y el curso o cursos objeto de convalidación deben estar **completamente superados**.

**No se exige trámite alguno de convalidación** para los alumnos que, procedentes de un sistema educativo extranjero, deseen incorporarse a alguno de los seis cursos de la **Educación Primaria o hasta tercero de Educación Secundaria Obligatoria**.

##### Normativa aplicable

- Real Decreto 104/1988, de 29 de enero, sobre homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros de educación no universitaria (BOE de 17 de febrero).
- Orden de 14 de marzo de 1988 para la aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 104/1988, de 29 de enero, sobre homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros de educación no universitaria (BOE del 17).
- **Orden de 30 de abril de 1996**, por la que se adecuan a la nueva ordenación educativa determinados criterios en materia de homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros de niveles no universitarios y se fija el régimen de equivalencias con los correspondientes españoles (BOE de 8 de mayo).
- Real Decreto 806/1993, de 28 de mayo, sobre régimen de centros docentes extranjeros en España (BOE de 23 de junio).
- Lo dispuesto en los Tratados o Convenios internacionales en los que España forma parte.
- Las tablas de equivalencia aprobadas por Orden del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.



### TABLAS DE EQUIVALENCIAS

(Países incluidos en el Anexo I de la O.M. de 30 de abril de 1996) Arabia Saudí, Argelia, Bosnia-Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Corea del Sur, Croacia, Cuba China, Dinamarca, Egipto, Emiratos Arabes Unidos, Eslovenia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irán, Iraq, Israel, Japón, Jordania, Kenia, Kuwait, Macedonia, Marruecos, México, Noruega, Polonia, Rumanía, Senegal, Siria, Suecia y Yugoslavia

### ÓRDENES CON REGÍMENES DE EQUIVALENCIA

(Países incluidos en el Anexo II de la O.M. de 30 de abril de 1996) Alemania, Andorra, Australia, Bélgica, Canadá, Estados Unidos, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suiza y países signatarios del Convenio "Andrés Bello" (Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador, Panamá, Perú y Venezuela)

Cuando no procede la aplicación de tratados o convenios internacionales o de tablas de equivalencias aprobadas por Orden del Ministerio de Educación y Cultura, las resoluciones se adoptan teniendo en cuenta:

- Contenido y duración de los estudios extranjeros de que se trate.
- Precedentes administrativos aplicables al caso.
- Situación de reciprocidad manifestada en el trato otorgado a los títulos y estudios españoles en el país en cuyo sistema educativo se realizaron los estudios cuya convalidación u homologación se solicita.

### Documentación requerida

- Se solicitará a través del modelo oficial (según Anexo I de la Orden de 30 de abril de 1996) que puede encontrarse en los puntos de información y en la dirección de Internet que se citan al final, que debe ir acompañada de los siguientes documentos:
  1. Certificación acreditativa de la **identidad y nacionalidad** del solicitante expedida por las autoridades competentes de su país, que puede ser sustituida por una fotocopia compulsada del pasaporte o del permiso de residencia en España o, en el caso de los ciudadanos españoles, por una fotocopia compulsada del D.N.I.
  2. Fotocopia compulsada del **Título o diploma oficial** cuya homologación se solicita o, en su caso, **certificación oficial** acreditativa de la superación de los exámenes terminales correspondientes, con traducción oficial y legalización, en su caso. (Ver apartado "Legalización y traducción de documentos")
  3. Fotocopia compulsada de la **Certificación académica oficial** acreditativa de los cursos realizados, en la que consten las asignaturas cursadas, las calificaciones obtenidas y los años académicos en los que se realizaron los cursos respectivos, con traducción y legalización, en su caso. (Ver apartado "Legalización y traducción de documentos")

Cuando se trate de solicitudes de homologación o convalidación por estudios de **Formación Profesional** o de **Enseñanzas Artísticas**: acreditación, además, de la carga horaria de las materias cursadas, de los estudios previos que fueron exigidos para acceder a los profesionales o artísticos y, en su caso, de la experiencia profesional que tenga el solicitante.

Cuando los **estudios previos** a los extranjeros se hayan realizado conforme al **sistema educativo español**: certificación académica oficial acreditativa o una fotocopia compulsada del libro de escolaridad o del libro de calificaciones.



### Puntos de información

En España:

- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: Centro de Información y Atención al Ciudadano (Sección de Información educativa):  
C/ Alcalá, 36. 28071-Madrid  
Tel. : 91 701 85 00  
Correo electrónico: [www.mec.es/inf/comoinfo/consultas](http://www.mec.es/inf/comoinfo/consultas).  
Fax: 91 522 96 56 y 91 701 86 00
- Áreas de Alta Inspección de Educación en las Comunidades Autónomas (integradas en las Delegaciones del Gobierno) y Direcciones Provinciales del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en Ceuta y Melilla.

En el extranjero:

- Consejerías de Educación y Ciencia de las Embajadas de España.
- Oficinas Consulares de las Embajadas de España en el país de que se trate.

## 2.3 ACCESO Y MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO

### 2.3.1. VÍAS DE ACCESO AL EMPLEO

Las vías de acceso al empleo son muchas y muy diversas, y es necesario conocer todas ellas para contar con un mayor número de recursos en el proceso de incorporación al mercado de trabajo. En general, estas vías de acceso al empleo, se pueden agrupar en los siguientes bloques:

- **Relaciones personales:** En la búsqueda de empleo, el primer recurso que tenemos es el de las personas conocidas en nuestro entorno más cercano. La mayoría de los puestos de trabajo se cubren a través de las redes de contacto.
- **Bolsas de empleo:** Existen muchas organizaciones y entidades sociales que cuentan con "bolsas de empleo" donde pueden inscribirse las personas que desean incorporarse al mercado de trabajo. También en muchas ocasiones, las propias empresas cuentan con impresos de solicitud de empleo que tienen que ser cumplimentados por los aspirantes. Por último, existen también empresas de trabajo temporal y agencias de colocación que también pueden ser utilizadas como vías de acceso al empleo.
- **Servicios públicos de empleo:** Las políticas de empleo que antes eran gestionadas por el INEM, han sido transferidas a la mayor parte de las comunidades autónomas: Aunque se estima que **solamente el 10% de las ofertas de empleo son gestionadas por estos servicios**, es importante que todas las personas que desean incorporarse al mercado de trabajo, se inscriban en las oficinas correspondientes a los servicios públicos de empleo de su localidad, ya que esto les acredita como demandantes de empleo y les puede facilitar el acceso a cursos de formación profesional ocupacional, a programas de escuelas-taller y casas de oficios, talleres de empleo, etc.
- **Anuncios en prensa, otras publicaciones e internet:** Además de la prensa diaria, cada vez son más las publicaciones especializadas que incluyen información acerca del mercado de trabajo y ofertas concretas de empleo.
- **Ofertas públicas de empleo:** Los extranjeros residentes en España podrán acceder en igualdad de condiciones que los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, como personal laboral (no funcionario) al servicio de

las Administraciones públicas, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. A tal efecto, podrán presentarse a las ofertas de empleo público que convoquen las Administraciones públicas, a las cuales se podrá acceder de diferentes maneras en función de las peculiaridades que revista el proceso de selección acordado por la Administración competente. En ocasiones, estos procesos, se asemejan a las pruebas de acceso imprescindibles para acceder a la función pública en calidad de personal estatutario (funcionario) y se agrupan en tres tipologías:

- Oposiciones libres: cumpliendo los requisitos de la convocatoria pueden acceder todas aquellas personas que lo deseen.
- Oposiciones restringidas: su finalidad es cubrir puestos ya desempeñados y sólo pueden acceder aquellas personas que ya tienen una relación laboral previa con la administración pública en cuestión.
- Concurso oposición: acceden las personas que cumplen los requisitos pero se baremarán determinados méritos o servicios desempeñados con anterioridad en la administración.

- Otros métodos: TV, teletexto, redes informáticas, ferias, foros de empleo.

## 2.3.2. ESTRATEGIAS DE PRESENTACIÓN

### ■ AUTOPRESENTACIÓN

En la búsqueda de empleo, el primer recurso con el que disponemos es el de las personas conocidas pertenecientes a nuestro entorno más cercano.

En el caso de las personas que eligen nuestro país como lugar de trabajo, se suelen agrupar con compatriotas suyos, cuyos contactos son establecidos antes del viaje o una vez que se lleva un tiempo residiendo en España. Aquellos que llevan más tiempo en nuestro país y ya están trabajando, tienen personas conocidas en los distintos empleos por los que han ido pasando. A su vez pueden facilitar a sus compañeros que acaban de llegar estos contactos, pero algunas veces existen dificultades, que con una buena estructuración de este primer encuentro pueden salvarse.

**¿QUÉ ES?** La **autopresentación** es la forma más natural de establecer el primer contacto con el mercado laboral más próximo, utilizando la referencia de amigos y conocidos, que a su vez, permiten la realización de nuevos contactos y nuevas posibilidades de encontrar un puesto de trabajo.

**¿CÓMO PRESENTARSE?** La autopresentación se puede estructurar bajo el siguiente esquema:

#### **Presentación:**

Comenzar con un saludo que introduzca poco a poco la conversación, y establecer el primer contacto.

*Ejemplo:* Hola Luis, me llamo Carlos y vengo de parte de Andrés.

¿Podría hablar contigo un momento?

¿Cuándo te vendría mejor hablar?.

**Mensaje:** Ir directamente al asunto. Manifestar que se está buscando un trabajo y comentar la situación en la que uno se encuentra.

*Ejemplo:* "Andrés me ha dicho que trabajas como pintor y que tienes contactos con empresas de esta especialidad.

Yo acabo de llegar de Ecuador y necesito trabajo".

**Experiencia, conocimientos:** Hablar de la experiencia que se tiene y de la disposición de desarrollar un trabajo, comentando de qué conocimientos se dispone y destacando si se ha realizado alguna formación relacionada con ese trabajo.

*Ejemplo:* "En mi país, yo me dedicaba a pintar establecimientos en una empresa y además estudié en una Escuela de Capacitación Profesional."

**Condiciones:** Aunque existen dificultades para encontrar un puesto de trabajo a medida, hay que intentar que las condiciones sean lo más favorables posibles: cercanía del domicilio, buena comunicación, horarios, etc.

## ■ AUTOCANDIDATURA

**¿QUÉ ES?** Constituye el paso siguiente tras utilizar los primeros contactos personales y su objetivo es darse a conocer a los posibles empleadores. Esta estrategia va a permitir a las personas que buscan empleo ofrecerse directamente a las empresas del sector en el que se quiere trabajar.

**¿Cómo presentarse?** Existen varias posibilidades:

### PERSONALMENTE

Las direcciones de las empresas se pueden obtener a través de contactos, búsqueda en guías telefónicas, catálogos de las cámaras de comercio, etc.

Aunque es más arriesgado, la persona puede dirigirse directamente a la empresa o al lugar donde se esté efectuando el trabajo (por ejemplo, en obras de construcción), y una vez allí habrá que dirigirse a la persona encargada de personal o de gerencia, siendo habitual que no reciban a nadie si no se ha establecido una cita con anterioridad, pero si la persona lo consigue, debería presentarse correctamente, expresar lo que sabe hacer y entregar su currículum vitae.

Es posible que en las primeras tentativas no se consiga un empleo, pero al menos se habrá ampliado la lista de contactos.

### TELEFÓNICAMENTE

En este caso, además del número de teléfono, hay que conocer algún nombre o persona de contacto ya que el objetivo de la llamada es conseguir una entrevista personal donde se podrá ampliar información.

Es importante en este caso, aunque no se obtenga el objetivo perseguido, despedirse amablemente, puesto que más adelante puede aparecer una nueva vacante.

### A TRAVÉS DE CORREO

Es necesario que además del nombre y la dirección de la empresa, en la carta figure el nombre de alguna de las personas de la empresa que se tengan como referencia. De esta forma existirán más posibilidades de obtener respuesta.

En las Fichas Informativas que aparecen como anexo a este manual existen varios ejemplos sobre distintos tipos de cartas de presentación: autopresentación o autocandidatura y carta de respuesta a un anuncio.

#### Recomendaciones:

##### *Personalmente*

- Obtener información sobre la empresa antes de personarse
- Ante las preguntas sobre las razones de la visita es conveniente trasladar que se trata de un asunto de trabajo y no abiertamente que se está buscando empleo
- Mencionar alguna de las actividades que realiza la empresa en sentido positivo
- Preparar previamente un resumen con el objetivo de contar en poco tiempo lo que se sabe hacer y hacer ver las cualidades relacionadas con el puesto de trabajo

##### *Telefónicamente*

- Preguntar por una persona en concreto.
- Si esa persona no está, es conveniente tratar de llamar de nuevo.
- Si existen inconvenientes, es mejor no insistir.

##### *Por escrito*

- Remitir el escrito a una persona en concreto.
- No alargarse, exponer en una hoja.

## ■ EL CURRÍCULUM VITAE:

**¿QUÉ ES?** Es un documento en el que se incluyen los datos personales, la formación que se ha recibido y la experiencia laboral. Esta estrategia permite presentar de forma ordenada, resumida y en un solo paso, quien es la persona, para qué está preparada y que ha hecho anteriormente, siempre en relación al puesto de trabajo al que se opta: por otra parte facilita a la persona que lee este documento una perspectiva rápida sobre si los conocimientos y las habilidades son las requeridas para el puesto que se demanda.

**Estructura.** Una de las formas de presentar, con cierto orden, un documento es estableciendo una serie de apartados o bloques que clarifiquen sus contenidos. Así en el C.V., la información se recoge en los siguientes apartados:

APARTADOS	CONTENIDOS
a. Datos personales	Apellidos y nombre Dirección completa Teléfonos de contacto Dirección de correo electrónico
b. Experiencia profesional	Relación de puestos de trabajo desempeñados hasta la fecha indicando: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de las empresas</li> <li>- Fechas de permanencia</li> <li>- Sector o actividad económica</li> <li>- Denominación del puesto o puestos desempeñados</li> <li>- Funciones</li> </ul>
c. Formación académica	Estudios oficiales o enseñanza reglada, incluyendo aquellos de mayor titulación reseñando los siguientes datos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Título</li> <li>- Centro y ciudad</li> <li>- Fechas de obtención de la titulación</li> </ul>
d. Formación complementaria	Cursos que tengan relación con el puesto de trabajo al que se opta, con reconocido prestigio, o que tengan larga duración y sean recientes.
e. Idiomas	Idiomas que se conocen Grado de dominio (bajo, medio o alto: nivel de traducción, hablado y/o escrito), siendo en todo caso realista con el nivel de conocimiento plasmado
f. Datos de interés	Información que puede ayudar al desempeño del puesto de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Movilidad geográfica y laboral</li> <li>- Carné de conducir</li> <li>- Vehículo propio</li> <li>- Conocimientos de informática</li> </ul>

**Características.** A través del C.V., la persona que selecciona debe obtener la mejor imagen posible de las candidaturas así como quedar convencida de que se trata de la persona idónea para desempeñar el puesto de trabajo que se ofrece. Para cumplir ambos objetivos un buen C.V. debe reunir las siguientes características:

- Cuidada presentación
- Breve y sintético
- Adaptado al puesto de trabajo que se solicita
- Potenciador de fortalezas, donde se incluya lo mejor de cada uno
- Buena estructuración siguiendo los apartados propuestos
- Realista en cuanto a los datos e información que aporta
- Claro en la redacción y fácil de comprender
- Coherente en todos los datos que aparezcan en él.

### Tipos de Curriculum

**CRONOLÓGICO:** La información que aparece en este tipo de C.V. se encuentra ordenada tomando como criterio una secuencia temporal, relacionando los datos desde los más antiguos hasta los más recientes o viceversa (cronológico inverso)

**TEMÁTICO O FUNCIONAL:** Su objetivo es resaltar la cualificación profesional de la persona que lo presenta incidiendo en la experiencia y ordenando ésta de acuerdo al puesto de trabajo solicitado. Este tipo de C.V. es recomendable cuando la experiencia laboral es muy dispersa.

#### Recomendaciones.

Enviar, si es posible un original, y si se envían fotocopias asegurar que sean de buena calidad

Actualizar el C.V. cada cierto tiempo, adaptándolo a las condiciones que se solicitan en los puestos de trabajo.

## 2.3.3 LA SELECCIÓN DE PERSONAL

La selección de personal constituye el proceso que las empresas o departamentos de recursos humanos realizan cuando necesitan cubrir un puesto de trabajo. Al respecto, la figura responsable de la mediación sociolaboral se enfrenta diariamente a múltiples entrevistas personales frente a usuarios finales, empresas y otros agentes socioeconómicos implicados, lo cual significa que un apartado u objetivo dentro de sus funciones es el de "entrenar" o proporcionar las herramientas necesarias para que los destinatarios finales, es decir, las personas en riesgo de exclusión social se puedan manejar exitosamente frente a las entrevistas de selección a las que se enfrentarán en su trayectoria laboral. En líneas generales, para las personas que buscan empleo, participar en un proceso de selección constituye su objetivo inmediato.

A tal fin, se propone a los mediadores sociolaborales una serie de puntos a trasladar en sus acciones con las personas destinatarias y en el caso de que ciertos usuarios precisen "acompañamiento" dentro de los procesos de desarrollo en los itinerarios de inserción, se tratará a continuación, de todo lo que concierne al proceso de selección y una serie de pautas o consejos a seguir en una entrevista de selección.

### ■ PROCESO DE SELECCIÓN

Un proceso de selección es un proceso que comienza desde el momento que decide la empresa cubrir un puesto de trabajo hasta que efectivamente lo cubre, tal proceso consta de diversas fases, en la que se van eliminando sucesivamente candidaturas hasta quedarse con la más idónea para el puesto. Se pueden concretar las fases en :

- Definición: sobre el puesto de trabajo y del perfil profesional.
- Convocatoria: se recurre a personas conocidas, autocandidaturas, consultoras o agentes especializados en selección, o se publica un anuncio, etc.
- Reclutamiento: se abre un periodo de tiempo para recibir candidaturas con los correspondientes currículums vitae.
- Formulario: cumplimentar un formulario o briefing de la empresa, en el que se recoge información sintetizada sobre el perfil profesional y personal demandado y datos sobre la empresa y el puesto de trabajo a desempeñar.
- Lanzamiento de anuncio: en prensa, webs de empleo, consulta de bolsas de trabajo, etc.
- Preselección de los currículums.
- Convocatoria a la entrevista personal, test psicotécnicos o pruebas profesionales si proceden.
- Elección de la candidatura más idónea.
- Contratación.

Las entrevistas de selección pueden ser realizadas por la propia empresa contratante o por las que intermedian en el mercado de trabajo, INEM, ETT, Agencias de Colocación y Consultoras de Selección, si la realizan éstas últimas, suelen presentar tres candidaturas para que de entre ellas se elija una.



En un proceso de selección normalmente se recibe un gran número de candidaturas, por ejemplo de 200 se preseleccionan aproximadamente 50 (o menos) y se pasa a filtrar, en primer lugar, telefónicamente y luego se convoca para diferentes entrevistas y pruebas hasta seleccionar la candidatura más idónea.

Por lo cual, la persona responsable de la mediación deberá trasladar la idea de que un proceso de selección consta de diversas fases que debe conocer en detalle cualquier futuro aspirante a un proceso de selección.

## ■ LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN

La entrevista es un diálogo entre dos personas: la persona responsable de la selección y la persona entrevistada, con la finalidad de obtener información mutua. Se trata de un diálogo constructivo en el que ambas partes resuelven dudas, toda entrevista genera un estado de nerviosismo, es importante desechar la idea de la entrevista como un interrogatorio.

En este apartado se trasladará a las personas destinatarias la diferencia frente a las entrevistas personales y ocupacionales que mantienen con los responsables de la mediación sociolaboral, y por otro lado, las entrevistas de selección para un puesto de trabajo en concreto frente a los responsables de la selección.

El objetivo fundamental de una entrevista de selección es intercambiar información entre la persona responsable de la selección y la persona entrevistada.

A continuación, se analizan a ambas partes:

### ■ La persona responsable de la selección

Pasamos a comentar los pasos que sigue un responsable de selección, de los cuales muchos coinciden con los puntos a evaluar por parte de la figura del mediador sociolaboral y que deben ser tenidos en cuenta.

La persona responsable de la selección, al igual que cualquier profesional que deba realizar entrevistas relacionadas con historiales laborales, tiene la difícil misión de descubrir a la persona idónea para el puesto adecuado y constatará durante la entrevista:

- si se poseen las aptitudes que requiere el puesto (*puede*),
- si se dispone de la experiencia y la formación necesarias (*sabe*)
- y el interés personal por el empleo que se ofrece (*quiere*).

A su vez, también se interesa por establecer un *clima agradable* para que el resultado sea lo más positivo posible.

Dentro de la entrevista de la selección existen dos fases fundamentales, el análisis previo de la currícula y el desarrollo de una entrevista de manera eficaz, tales fases muestran similitudes a las mantenidas por los mediadores sociolaborales y las personas orientadas dentro del desarrollo del itinerario laboral de cada una de ellas.

### ● Análisis del CV.

Consta de los siguientes apartados:

- ANÁLISIS DEL CURRÍCULUM VITAE. Las experiencias profesionales las calificarán de acuerdo con el tipo de empresa y el desempeño de funciones.
- ANÁLISIS DE LA CONTINUIDAD CRONOLÓGICA Y LÓGICA EN LA DIRECCIÓN LABORAL.
- ANÁLISIS DE LA ROTACIÓN Y/O MOVILIDAD LABORAL. Se tratará de inferir las causas de los cambios producidos durante la trayectoria profesional, en este punto es dónde los destinatarios de la orientación sociolaboral como futuros candidatos deben saber justificar (más adelante se muestran una serie de consejos).
- LECTURA INTERPRETATIVA DE UN CURRÍCULUM VITAE. Se encargará la persona responsable de la selección de interpretar el currículum y los motivos de los cambios laborales. Ejemplos: mejora económica o laboral, búsqueda del primer empleo, tipo de empresa o sector, crecimiento laboral, etc...

### ● Desarrollo de la entrevista

La persona responsable de la selección tendrá en cuenta los siguientes puntos durante el desarrollo de una entrevista, y frente a los cuales, es labor del mediador el transmitir a toda persona que se encuentre en búsqueda activa de empleo de qué trata, estos puntos consisten en:

- La descripción del puesto de trabajo.
- El perfil o requisitos del candidato.
- El currículum con las anotaciones de los aspectos concretos que se desee comentar.
- Listado de preguntas generales que se plantean a todos los aspirantes.

Aunque cada entrevista es diferente y va a depender de la persona responsable de la selección y del método de entrevista que se utilice, y como se comentó anteriormente las entrevistas poseen una estructura muy similar a las utilizadas por el mediador sociolaboral, se pueden considerar las siguientes fases en el desarrollo de una entrevista:

- La fase de Recepción, es decir, la bienvenida a la persona entrevistada.
- La creación de un Clima Favorable. La persona responsable de la selección sabe que las personas entrevistadas están ligeramente nerviosas por la situación. En los primeros minutos va a tratar de "romper el hielo" creando un clima de confianza, y para ello, les hablará de cosas tan irrelevantes como el tiempo, el tráfico, etc...
- A continuación comunicará las Reglas del Juego, que es tanto como decir que hará un sumario de todo lo que va a suceder durante la entrevista y con qué finalidad. Comenzará por un repaso del currículum académico, después sobre los datos profesionales y al final permitirá que le formule cuantas preguntas crea oportunas, a parte de otras pruebas de selección que considere para el proceso de selección en concreto, ya sean sobre conocimientos o habilidades técnico- profesionales o pruebas sobre perfil competencial o habilidades sociales.
- La fase de Intercambio de la Información, es la más importante y por lo tanto más larga. En ella tiene lugar la entrevista propiamente dicha. Comienza el turno de preguntas y respuestas con el fin de descubrir si es la candidatura idónea. Por un lado, tenemos las *preguntas generales* relacionadas con la descripción del puesto de trabajo. Por otro lado, las *preguntas concretas* correspondientes a cada candidato relacionadas con su currículum vitae.
- Por último, en el Cierre, la persona responsable de la selección recapitulará la información recogida, concederá al aspirante al puesto un tiempo para que le pregunte o quiera comentar algo, y le informará sobre lo que pasará después de la entrevista.

### ● Estrategias para entrevistar eficazmente

Todo profesional responsable de realizar entrevistas de selección u ocupacionales, según sea el caso, sabe muy bien que entrevistar no consiste solamente en plantear una batería de preguntas, si no que se utilizan otras técnicas o estrategias fundamentales que pasamos a recordar:

- Escuchar correctamente, es decir, empáticamente, entendiéndole. Una persona sabe cuándo le escuchan y cuándo no, lo percibe de forma inconsciente, además existen signos que indican si se está prestando atención, si no se presta atención se pasarán por alto detalles reveladores y la persona entrevistada se sentirá incómoda. Por lo cual, se perciben signos que dan a entender que la otra persona está alerta, son los siguientes:

Mantener el contacto visual.

Mostrar interés y prestar toda la atención a las candidaturas, emitiendo sonidos que confirmen que se escucha y entiende toda la información que se transmite.

Tomar alguna nota, no en exceso, ya habrá tiempo.

No interrumpir al interlocutor y recapitular los puntos más importantes para demostrar que se presta atención.

- Motivar a las candidaturas, hacer posible que las personas entrevistadas se sientan cómodas y prestar la atención adecuada, de esta forma no tardará en abrirse. Consejos:
    - *Empezar por el pasado*: la persona responsable de la selección solicitará al aspirante que comience hablando de los inicios de su carrera o de su formación, se sentirá en este terreno más seguro y abierto.
    - *Dejar que sea él quien hable*: la meta es que hable un 75% del tiempo, si el responsable de la selección le habla en un principio demasiado del puesto tenderá a adecuar sus respuestas a lo comentado.
    - *Plantear preguntas abiertas*: estas preguntas requieren respuestas elaboradas que proporcionan mucha información a evaluar.
    - *Demostrar que se le escucha y no opinar*: ser una persona sincera y cordial ayuda a que la entrevista sea más franca, el no dar la propia opinión antes de pedir al candidato que manifieste la suya.
    - *Profundizar aún más*: para la empresa las personas contratadas son una gran inversión y es preciso no dejar preguntas en el tintero, ser directos planteando las cuestiones necesarias con naturalidad y sencillez.
    - *Detectar las situaciones difíciles*.
    - *Despejar los "baches" de tiempo*.
    - *Indagar las razones por las que se fue de cada trabajo*.
    - *Las motivaciones de cambio en la actualidad*.
    - *Remuneración*.
    - *Expectativas del entrevistado*, lo que dice y lo que no dice.
- Al final de la entrevista plantear unas cuantas preguntas para comprobar que la persona entrevistada no tiene reservas.
- *El punto de vista legal*: asegurarse que todas las candidaturas reciban un trato justo y no discriminatorio.

Hasta aquí los aspectos más sobresalientes del profesional que se enfrenta a entrevistas laborales y las personas que se encuentran en la fase de búsqueda activa de empleo debe conocer, a continuación, se pasa a describir una serie de mensajes o "trucos" útiles a trasladar a las personas orientadas sociolaboralmente como personal entrevistado en un futuro inmediato.

## ■ LA PERSONA ENTREVISTADA

Una vez cotejada la idoneidad de la candidatura, la empresa en cuestión se pondrá en contacto con las personas aspirantes al puesto, la cuales deberían no poner demasiadas trabas a la citación marcada por la empresa.

Por fin conseguida la entrevista personal, toda candidatura tratará de transmitir la idea de que su formación, su experiencia y sus aptitudes son las que requiere el puesto de trabajo al que opta, tratará de convencer de que han encontrado a la persona adecuada para el puesto y para ello deben "saber venderse", para lo cual, es fundamental gestionar muy bien la propia imagen y dará la buena impresión de estar al día acerca de la empresa a la cual envió su candidatura.

Es el momento de ponerse manos a la obra, el futuro aspirante debe intentar recopilar toda la información sobre la empresa y del puesto de trabajo que se oferta, es un buen momento para recuperar el anuncio y revisar los requisitos para hacer un estudio que fundamente lo mejor posible la idoneidad al puesto. Es decir, repasar los puntos fuertes y débiles y buscar respuestas, al mismo tiempo, habrá que hacer un esfuerzo por descubrir las preguntas que se les planteará.



A continuación mencionamos una serie de consejos previos *para y durante* el desarrollo de la entrevista:

- Si hay tiempo, se puede dar una vuelta por la zona donde está la empresa, y así calcular cuanto se tardará en llegar.
- Es muy importante ser puntual, es posible que la persona responsable de la selección se retrase, pero la persona entrevistada estará en el sitio oportuno y a la hora convenida, como regla general, se considera suficiente estar en la empresa con unos diez minutos de antelación. Si ocurre cualquier contratiempo, no olvidar llevar siempre el teléfono de contacto y notificar la situación, una llamada a tiempo no traerá consecuencias.
- Si la persona responsable de la selección se presenta en la sala de espera en la que uno se encuentra, hay que procurar previamente haber memorizado su nombre, y dirigirse a ella de ese modo. Esto no significa que uno deba precipitarse en el tuteo; se deja que sea ella quién indique esa posibilidad. Hay que estrechar su mano con firmeza al tiempo de mirar a los ojos. Procurar no excederse en el trato y no olvidar que es una persona desconocida.
- Una vez conducido a su despacho, hay que dejarse llevar, y no tomar la iniciativa, como esperar a que indique que uno puede sentarse y donde hacerlo.

#### La forma de comportarse en cuanto a la comunicación verbal:

Antes de desarrollar la serie de recomendaciones generales sobre este aspecto hemos de mencionar una técnica denominada **reformulación positiva**, que consiste fundamentalmente en argumentar verbalmente y transformar lo negativo en positivo, convertir un punto débil en una ventaja.

A continuación se proponen una serie de posibles aspectos negativos con las distintas formas de expresarlos de manera positiva en una entrevista de selección

Edad no adecuada	La experiencia es importante La madurez es clave para este puesto de trabajo
Falta de experiencia para el puesto	Mayor capacidad de adaptación Mayor motivación, un reto Mayor facilidad para asimilar cosas nuevas La falta de experiencia se compensa con potencial Mi formación es útil para este puesto de trabajo
Fracaso en los estudios	Inmadurez de la edad Consecuencia de una decisión personal para incorporarme a la vida profesional
No te ajustas al perfil del puesto	No reúno todos los requisitos pero me siento capacitado/a para desarrollar sin problemas el tipo de trabajo que requiere el puesto
Estar en paro por un tiempo	Aprovechamiento de esos espacios para estudiar y reciclaje profesional
Está casado/a	Se trata de un compromiso responsable hacia otra persona que ayuda a serlo también en el ámbito laboral
Está soltero/a	Autonomía y disponibilidad
Nerviosismo	Cuando un asunto importa mucho o cuando se está cerca de conseguir algo para lo que se está capacitado/a, es difícil evitar sentir inquietud



- Una entrevista tiene que ser una conversación distendida y cordial, no se debe estropear con un tono de voz elevado, debe emplearse un tono de voz agradable y si se aprecia una leve sonrisa mejor.
- Vocabulario adecuado: evitar el empleo de frases demasiado rebuscadas, palabras excesivamente vulgares (tacos) y tener mucho cuidado con la jerga y las muletillas. Se trata de hablar correctamente, con un tono de voz calmado y una estructura equilibrada, relacionando una idea con otra.
- Escuchar sin interrumpir: no interrumpir el diálogo y no apartar la mirada de su persona, si se mira por el despacho o los distintos objetos que contiene en exceso, es muy probable que le considere una persona descortés, falsa, tímida o insegura.
- Evitar los monosílabos: no contestar a sus preguntas con un simple "no", "sí", "claro", pero tampoco pronunciar un discurso cada vez que se requiera una intervención o aclaración sobre algún punto del historial profesional.
- Evitar frases dogmáticas: por lo contrario se dará la sensación de ser una persona demasiado rígida en sus posiciones, no conviene dirigirse diciendo: «Yo siempre"... "Yo nunca"...

#### La forma de comportarse en cuanto a la comunicación no verbal:

- Llevar el periódico en la mano dará impresión de que se está sin hacer nada y se tiene demasiado tiempo ocioso. De portar algo entre las manos, podría ser un libro técnico o una agenda.
- Hay quien recomienda que la postura correcta de estar sentado es la forma del 4, con el torso erguido, la espalda apoyada al respaldo, las piernas dobladas en ángulo recto y los pies apoyados en el suelo en disposición paralela, pero no se aguantará mucho en esa postura.
- Tampoco conviene jugar con nada en las manos, da la impresión de nerviosismo.
- Cruzarse de brazos puede dar a pensar que se encuentra a la defensiva.
- Si no se mira fijamente a los ojos y ni se mantiene la mirada durante mucho tiempo, dará la sensación de ser una persona un poco agresiva o suspicaz.
- Si se mira insistentemente el reloj, da la impresión de estar impaciente por acabar y marcharse.
- Se sospechará falta de control emocional si tiembla la voz, se tartamudea con frecuencia, continuos movimientos en el asiento, frotarse las manos, tics nerviosos, morderse las uñas, etc.
- Mirar sin sonreír en ningún momento, se interpreta como que se desea mantener la reserva, la lejanía.
- Dirigirse en la conversación mostrando las palmas de las manos al interlocutor, da la sensación de estar siendo una persona sincera.
- Asentir con la cabeza, indica que no se pierde detalle de cuanto se explica y se pensará que se escucha con atención.

#### Directrices durante el desarrollo de la entrevista:

- Cubrir los puntos débiles con aspectos positivos. En caso de que se pregunten no negarse a contestar, esto hará que la persona responsable de la selección desconfíe. Si hay que relatar los defectos, deben maquillarse diciendo que se tienen los que la mayoría de las personas normales: "conformista", "perfeccionista", etc.
- Ser una persona honesta en cada momento.
- Tener cuidado con las negativas al responder determinadas preguntas, no mostrarse a la defensiva.
- En todo momento hay que dar la sensación de ser una persona amable y educada.
- Demostrar la motivación por el puesto que se ofrece.
- Mostrar la continuidad y sentido en la trayectoria profesional y en los objetivos profesionales trazados cara al futuro próximo.

- Plantear preguntas sobre la empresa y el puesto de trabajo, esto reforzará la idea de interés por el puesto.
- Tener en cuenta que una negativa a viajar o a fijar residencia en un lugar distinto del actual, terminará con las posibilidades de una candidatura, sopesar estas posibilidades.
- Si se hacen preguntas de carácter íntimo, responder con delicadeza que se trata de un asunto irrelevante para descubrir si se es o no la persona idónea para el puesto.
- Sustituir el "¿me entiende?" por el "¿me explico?".
- Escuchar atentamente y buscar pistas que puedan orientar.
- No venderse de una manera exagerada.
- No criticar a los anteriores compañeros o jefes, si se hace se generará la idea de no ser de fiar.
- No dar la impresión de que ese trabajo es una cuestión de vida o muerte.
- Tener la precaución de no contestar preguntas que no se hayan entendido, es mejor pedir aclaración, que contestar algo que no tenga nada que ver.
- No precipitarse a la hora de tocar el tema del salario y los beneficios, dejar que lo expongan antes.
- Procurar ser una persona persuasiva en las respuestas.
- Tomar notas durante la entrevista.
- No hacerse la víctima ni lamentarse de la mala suerte que se ha tenido en los anteriores empleos.
- No autoeliminarse poniendo demasiadas pegas a una candidatura.
- Si preguntan que cuantos clientes traerías de tu antigua empresa, responder que ninguno.
- Si se nota un comportamiento anómalo en la persona responsable de la entrevista, no dejarse llevar por la ira, pensar que lo hace para probar algún aspecto de la personalidad.
- Si tratan de polemizar, intentar aplicar el sentido del humor.
- No limitarse a comentar el currículum, si no, ampliar datos, resaltar lo importante.
- Sacar partido de las competencias más destacables tanto en el terreno profesional como personal.

#### Planteamiento de preguntas:

- No hay mejor forma de mostrar interés por un puesto que preguntando sobre las funciones del puesto, las actividades, las posibilidades de promoción, la cultura de la empresa, los colaboradores, los planes de expansión, sus objetivos, etc.
- Está totalmente contraindicado que se pregunte en un inicio por el sueldo, el horario, las vacaciones, los seguros de vida, etc.
- Tampoco es bueno formular preguntas que puedan perjudicar seriamente una candidatura: "estoy realizando un curso y necesito salir los martes a las cinco de la tarde"...
- No presionar nunca para que den una opinión sobre cómo ha ido la entrevista.

#### Contestaciones a algunas preguntas:

- Se formularán preguntas abiertas o de tipo general: "Hábleme de usted". En estos casos conviene seguir estas indicaciones:
  - Orientar los logros profesionales.
  - Demostrar que uno se ha preparado para la entrevista y que este tipo de preguntas no lo cogen por sorpresa.
  - Dar a entender que uno se ha molestado en conocer la empresa.
  - Acompañar las explicaciones de entusiasmo y buen lenguaje corporal.
- En ningún caso se debe actuar de las siguientes maneras:

- Hacer hincapié en deberes y responsabilidades en vez de logros y resultados.
  - Empezar hablando de los trabajos pasados y después del actual.
  - Hablar de trabajos anteriores sin mostrar la conexión con el puesto para el que se presenta la candidatura.
  - No dar importancia a los trabajos anteriores.
  - Emplear menos de un minuto para contestar a las preguntas.
- En otras ocasiones, van a preguntar sobre aspectos más específicos, ¿cómo responder a las siguientes preguntas específicas?:

**"¿Por qué motivo desea cambiar de trabajo?"** Este tipo de preguntas surge para aclarar principalmente dudas sobre la situación laboral actual o lagunas que muestra el currículum vitae. A la hora de contestar a estas preguntas, tener presente estas recomendaciones:

- Escuchar con atención.
- Dedicar un tiempo prudencial para pensar las respuestas.
- No tomar estas preguntas como un desafío o ataque a la persona.
- Ser específico en las respuestas, si utilizas rodeos, darás la sensación de estar ocultando algo.
- Relacionar las respuestas con el puesto de trabajo al que se opta.

**"¿Por qué cree que es la candidatura idónea para este puesto de trabajo?"**

- Relatar la experiencia.
- Señalar y argumentar brevemente las habilidades relacionándolas con el puesto.
- Procurar estar al día en la formación que requiera el puesto.

**"¿Cuáles son los puntos fuertes y débiles que le definen?"**

- Empezar siempre por identificar los puntos fuertes.
- Proporcionar ejemplos de los éxitos y logros alcanzados que cubren las necesidades del puesto.
- Ser honesto en las respuestas.
- Para expresar los puntos débiles los expresaremos en segundo lugar y brevemente.
- No es necesario contarle todo sobre la personalidad, complejos, etc.

**"¿Por qué motivo dejó su anterior trabajo?"**

- Una vez más ser honesto.
- En ningún caso contar que fue un despido sin más.
- No hablar mal de la empresa, el jefe, los compañeros, etc.
- No extenderse demasiado. Ser una persona breve y concisa.
- Intentar dar respuestas positivas pese a dificultades pasadas.

**"¿Cuál es su nivel salarial?"**

- Dejar que sea la empresa la que haga una oferta inicial.
- No contestar con una cantidad exacta, estar abierto a la oferta o a la negociación, siempre desde luego según la legislación laboral o convenio colectivo.

## ■ PRUEBAS DE SELECCIÓN

- **Los tests psicotécnicos.** Son pruebas experimentales con las que se trata de comprobar el comportamiento de una persona ante una situación. Los resultados se comparan con las valoraciones, que ante la misma prueba, ha dado un grupo normativo con características similares a esa persona en cuanto a edad, sexo cultura, etc. En los procesos de selección de personal se suelen utilizar fundamentalmente, dos tipos:
  - Tests dirigidos a la medición de la inteligencia en general, la atención, la memoria, la capacidad de razonamiento, entre otros, intentan medir las capacidades de la persona con relación a las exigencias del puesto de trabajo. Los más conocidos son los de series de números, letras, dominó, descomposición de figuras geométricas, etc. Se ha demostrado que el entrenamiento mejora los resultados, por lo que es recomendable ejercitarse en la realización de las pruebas. Para la realización de estas pruebas es fundamental escuchar o leer atentamente las instrucciones y seguirlas durante su aplicación.
  - Tests dirigidos al conocimiento de la personalidad. Normalmente son cuestionarios sobre actitudes, comportamientos y sentimientos, a los que se debe responder señalando el grado de acuerdo o desacuerdo con la cuestión o afirmación que se plantea. Para el conocimiento de la personalidad también se utilizan los llamados test proyectivos, en ellos se enfrenta a la persona a determinadas situaciones para que responda según el sentido que esa situación tenga para ella y lo que experimente durante su respuesta. En los test de personalidad es importante responder con el mayor grado de sinceridad, ya que llevan aparejadas una serie de cuestiones para medir la veracidad de la respuesta. Los tests no se aplican en todos los procesos de selección, su utilización depende en muchos casos de la categoría profesional del puesto y no es el único criterio de selección, normalmente se complementan con otra serie de pruebas.
- **La grafología.** Es una técnica que intenta descubrir rasgos de personalidad a través de los trazos de la escritura. Normalmente para la interpretación caracteriológica se tienen en cuenta los siguientes aspectos:
  - La forma
  - El tamaño.
  - La dirección.
  - La presión.
  - El orden.
  - La continuidad.

Respecto a la grafología, lo más importante es cuidar la presentación de los documentos manuscritos que se elaboren, sin intentar cambiar la forma de escribir e intentando que el texto sea de fácil lectura.

- **Las pruebas profesionales.** Son pruebas mediante las cuales se intenta verificar el grado de conocimientos y destrezas que la persona candidata posee para desempeñar con éxito el puesto de trabajo. Las hay de muy diversos tipos y se relacionan con el contenido del puesto: contabilidad, mecanografía, ofimática, nivel cultural, etc. En algunos oficios pueden consistir en la realización práctica de una parte del proceso productivo (ejemplo: en albañilería cómo levantar un muro), en la resolución de un caso práctico, en una simulación o roll playing (ejemplo: simular la venta de un producto o servicio), en la elaboración de un proyecto, etc.

Finalmente, resaltar la importancia de la entrevista personal en la cual es fundamental:

- Transmitir la trayectoria profesional plasmada en el currículum con coherencia y resaltando los logros.
- Manejar la propia imagen adecuadamente.



## ■ SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

En el presente apartado sobre la selección por competencias se presenta unas orientaciones con las cuales los mediadores sociolaborales tendrán presente el dinamizar o promover frente al resto de los agentes implicados a la hora de describir las competencias socio-profesionales necesarias y más demandadas en su entorno local, y trasladar a su vez, el autoconocimiento y desarrollo de las mismas a la población en riesgo de exclusión social con las que trabajen.

Se detalla en primer lugar, muy brevemente, lo que son las competencias y las características de una entrevista por competencias, y más adelante se profundiza sobre las mismas indicando un guión orientativo que se puede utilizar y trabajar sobre él junto a los distintos agentes implicados (administraciones, empresas, centros de formación, asociaciones y ONGs, etc...)

### ¿Qué son las Competencias?

Es el conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que se deben aportar a un puesto de trabajo para realizarlo con el grado más alto de eficacia. Es decir:

- los conocimientos es el SABER referido al conjunto de conocimientos técnicos y de gestión,
- las aptitudes es el SABER HACER como el conjunto de actividades individuales y las que son fruto de la sinergia del trabajo grupal, y por último,
- las actitudes son el SABER SER respecto al conjunto de habilidades de interacción personal.

El mediador sociolaboral debe saber transmitir y potenciar, en el caso de la inmigración y especialmente frente a las empresas (más aún cuando se precise de acompañamiento al usuario) de la creciente importancia en la política de recursos humanos, de las empresas de hoy en día, sobre la tendencia a valorar cada vez más las actitudes y valores de las personas incluso por encima de las cualificaciones o títulos profesionales, y hacerles ver algunas características personales generalizadas entre la población inmigrante como: la alta motivación para trabajar, disponibilidad geográfica, iniciativa e implicación, etc...

### Características de la Entrevista por Competencias

- Utiliza una estrategia estructurada de exploración (no una secuencia de preguntas).
- Obtiene comportamientos concretos (acciones, pensamientos y sentimientos) que tuvieron lugar en el pasado.
- Va más allá de lo que el entrevistado cree que hace. Logra averiguar lo que de verdad hace (los motivos que guían la conducta).
- La entrevista se codifica, es decir se encaja cada una de las conductas descritas dentro de los distintos niveles de las competencias.

### Competencias profesionales y genéricas

Las competencias que más se valoran actualmente en cuanto a las categorías básicas de los niveles profesionales son:

- buena formación técnica
- capacidad de trabajo
- profesionalidad
- dedicación
- afán de superación
- fidelidad a la empresa
- disciplina
- ausencia de conflictividad.

En las categorías profesionales más altas:

- personalidad y madurez,
- polivalencia adquirida a través de la formación permanente y experiencia laboral de manera generalista,
- capacidad de seguridad para afrontar las propias decisiones,
- capacidad de mando,
- reciclaje y perfeccionamiento profesional,
- dominio de idiomas,
- mentalidad estratégica y capacidad de síntesis,
- tenacidad y ambición controlada,
- alta capacidad de comunicación y de escucha,
- mentalidad liberal y espíritu práctico,
- orientación al marketing para vender ideas y proyectos,
- capacidad de intuición y de involucrar al equipo de trabajo y
- formación humanística.

En relación a la mención anterior sobre competencias por niveles profesionales básicos o altos, son otras muchas las competencias profesionales que se evalúan en una entrevista de selección, a continuación se trata una relación de competencias divididas en tres enfoques que pueden servir como pauta en entrevistas personales o identificación de competencias para puestos que quiera cubrir una empresa y como mediadores sociolaborales se puede utilizar para orientar a la empresa a concretar el perfil profesional que demanda y los conocimientos y habilidades que requiere el puesto de trabajo en cuestión.

La división podría quedar estructurada en el siguiente cuadro, diferenciando enfoque de habilidades técnicas, el enfoque de relaciones personales y el enfoque de orientación a la actividad empresarial, entre otros y para simplificar. Por otra parte, se considerará una serie de competencias genéricas orientativas.

#### ENFOQUE DE HABILIDADES TÉCNICAS

- Conocimientos: la formación técnica específica para el puesto. Implica la necesidad de un sólido bagaje (background) para poder desempeñar las tareas.
- Productividad: Capacidad para generar gran cantidad de trabajo.
- Calidad: Desarrollo del trabajo de modo óptimo y eficaz.
- Organización: Capacidad para abordar una gestión global de los recursos disponibles.
- Planificación: Capacidad para anticipar necesidades y prever diferentes escenarios.
- Supervisión: Capacidad de control sobre objetivos y planes. Implica vigilar el trabajo de los demás para asegurar que se cumplen los procedimientos establecidos.

#### ENFOQUE DE RELACIONES PERSONALES

- Comunicación: Habilidad para escuchar y entender correctamente los pensamientos de los demás. Implica una actitud positiva y abierta al diálogo.
- Negociación: Consiste en actuar para establecer y mantener relaciones cordiales o redes de contacto con distintas personas o empresas. Implica la búsqueda de posturas mediadoras en los acuerdos o conflictos.
- Liderazgo: Conductas orientadas a la dirección de equipos humanos. Implica un deseo de guiar a los demás en la consecución de objetivos.
- Motivación: Entusiasmo e interés por el trabajo propio y desarrollo del mismo en el grupo.
- Delegación: Capacidad para confiar actividades a los miembros del grupo, para potenciar sus habilidades.

## ENFOQUE DE ORIENTACIÓN A LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

- Compromiso: Capacidad y voluntad de orientar los propios intereses y comportamientos hacia las necesidades de la compañía.
- Adaptación: Habilidad para trabajar eficazmente en distintas situaciones y con personas y grupos diversos.
- Toma de decisiones: Capacidad para discernir entre diferentes alternativas con eficacia y rapidez.
- Iniciativa: Capacidad para actuar por cuenta propia de forma creativa y eficaz aportando soluciones. Pre-disposición a actuar de forma proactiva.
- Dedicación: Constancia y persistencia en el desarrollo de la actividad profesional.

Por otra parte, existen una serie de competencias genéricas orientativas para un proceso de selección y en la propia entrevista ocupacional para orientar y potenciar las competencias de las personas usuarias, para lo cual se propone realizar un inventario, se trata de establecer una lista detallada de los bienes actitudinales y aptitudinales de una persona indicando el valor de cada uno de ellos.

Es realizar un inventario de las experiencias en la vida (en lugar de los bienes materiales) e identificar todo los logros, al igual que cuando se redacta un currículum vitae.

En el caso de no haberse tenido una experiencia profesional, como el trabajo realizado en casa, hay que identificar de igual modo los conocimientos y competencias en el ámbito no productivo e identificar lo que se desea y es susceptible de convertirlo en profesión. ¡Toda experiencia vale!

Primero hay que identificar las responsabilidades, a continuación en qué tareas se concretan y finalmente qué capacidades y conocimientos que se han desarrollado al respecto.

**Un ejemplo:** la responsabilidad familiar de realizar las tareas domésticas diarias más corrientes como es la alimentación, el lavado de ropa y vajilla, limpieza de la casa, ordenar, etc. en las cuales se desarrollan las capacidades de determinar las tareas más importantes y lo que es prioritario, planificar y organizar el trabajo, defender los derechos como consumidores, manifestar paciencia, orden, dureza, autonomía en el trabajo, creatividad, y finalmente desarrollar los conocimientos de costes de los alimentos y accesorios para el mantenimiento de un hogar, operaciones matemáticas para las compras, diferentes modos de cocinar, el valor nutritivo de los alimentos, mantenimiento de los tejidos, funcionamiento de los aparatos electrodomésticos, etc.

Finalmente, algunas de las competencias genéricas que se tratan de inferir durante una entrevista personal y más en concreto a trabajar en las entrevistas ocupacionales, podrían ser las siguientes entre muchas otras:

<i>Responsabilidad</i>	capacidad para medir el desempeño de nuestras funciones y de demostrar el resultado de las mismas.	<i>Creatividad</i>	capacidad de crear o innovar en la manera de hacer las cosas dentro de nuestro ámbito laboral.
<i>Sentido del trabajo bien hecho</i>	capacidad de cumplimiento de la tareas de las cuales se es responsable y llevarlas a cabo con un nivel de calidad.	<i>Confianza en su persona</i>	capacidad de reconocer el propio valor personal como trabajador y hacer frente a las contrariedades y a las situaciones delicadas o estresantes.
<i>Sentido de las relaciones interpersonales</i>	capacidad para relacionarse con las personas tanto a nivel personal como profesional.	<i>Adaptación</i>	capacidad de hacer frente a los imprevistos y a los cambios en el medio laboral.
<i>Trabajo en equipo</i>	capacidad de cumplir las tareas que nos son confiadas dentro de un grupo para la consecución de un objetivo en común.	<i>Liderazgo</i>	capacidad de asumir la responsabilidad de una actividad o la dirección de un grupo
<i>Tenacidad</i>	capacidad de llevar un trabajo a término a pesar de los obstáculos que nos encontramos.	<i>Capacidad de realizar un trabajo repetitivo</i>	capacidad de mantener la dureza moral y física ante la repetición frecuente de las tareas en la ejecución de un trabajo.
		<i>Trabajar bajo presión</i>	capacidad de mantener el rendimiento esperado incluso en situaciones particularmente propicias para el estrés.



### 2.3.4. BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

Para alcanzar el éxito en el proceso de búsqueda de empleo, se debe emprender una actividad de búsqueda organizada y sistemática, por ello es importante tratar de potenciar en los participantes sus capacidades para planificar y organizar las acciones, teniendo en cuenta cual es su realidad, su disponibilidad, sus otras responsabilidades, etc.

Para ello, en este apartado se plantean dos ejercicios prácticos que permitan al demandante de un puesto de trabajo trazar un plan de actuación estructurado y organizado que le dirija hacia la consecución de un empleo.

**Primer ejercicio: El tiempo es limitado**

#### OBJETIVOS

Que los participantes:

- Analicen cómo emplean su tiempo en relación con la búsqueda de empleo
- Se planteen la forma de gestionar el tiempo de una manera más eficaz en relación con su proceso de búsqueda de empleo.

#### DESARROLLO

Trabajo a realizar por el Mediador sociolaboral:

1. Lo primero de todo es justificar la importancia significativa que para el éxito de la búsqueda tienen tanto los métodos de organización y planificación, como la cantidad de tiempo que se dedica a la búsqueda de empleo.
2. Se plantea un trabajo individual, para lo cual se distribuirá a cada participante el ejercicio que se presenta a continuación. El mediador solicitará que elaboren dos listados en el que se recojan, en primer lugar, todas las actividades que realizan habitualmente en un día cotidiano, y en segundo lugar, todas las que llevan a cabo durante el fin de semana, indicando en ambos casos, la cantidad de horas que emplean en cada una de dichas actividades. Las actividades se distribuirán en dos categorías: indispensables y no indispensables, destacando también aquellas a las que se les puede restar tiempo, para obtener un mayor periodo de dedicación a la búsqueda activa de empleo.
3. Por último, el mediador sociolaboral dinamizará la puesta en común favoreciendo la obtención por parte de los participantes de sus propias conclusiones personales.

**Ejercicio para el participante:**

Una cuestión muy importante a la hora de buscar empleo es la organización o planificación del tiempo, ya que una buena planificación nos ahorrará esfuerzo y hará más eficaz la búsqueda de empleo.

Un día tiene 24 horas y a lo largo de él seguro que realizas multitud de actividades, por ello, antes de organizar el tiempo del que dispones para buscar empleo, vas a analizar las actividades que habitualmente llevas a cabo y el tiempo que le dedicas a cada una. Además determinarás aquellas a las que le puedes restar tiempo y aquellas otras, que por no ser indispensables, pueden retrasarse o eliminarse, con el objetivo de dejar libre la mayor cantidad de tiempo posible para dedicarlo a la búsqueda de un empleo.



Actividades que realizo todos los días.	Tiempo	Cambios SI/NO
Actividad fin de semana	Tiempo	Cambios SI/NO

En definitiva, ¿de cuánto tiempo dispones cada semana para buscar empleo?

Conclusiones personales:

El tiempo que voy a dedicar a buscar empleo a la semana será de..... horas, distribuido en ..... horas diarias.

### Segundo ejercicio: ¿Cómo lo hago?

#### OBJETIVOS

##### Que los participantes:

- Planifiquen las acciones que va a realizar para buscar empleo, teniendo en cuenta todos los aspectos que se han trabajado en las sesiones anteriores: objetivo profesional, puntos fuertes y puntos débiles, situación del mercado de trabajo local, necesidades formativas, etc.

#### DESARROLLO

##### Trabajo a realizar por el mediador sociolaboral

1. Justificación de la actividad, presentando este momento como el punto de partida para el inicio de la búsqueda de empleo, es decir, el último paso antes de enfrentarse realmente al proceso de búsqueda, destacando la necesidad de realizar una adecuada planificación para obtener el objetivo perseguido.
2. Se plantea a los participantes el siguiente trabajo individual:
  - Revisión de las conclusiones de las actividades realizadas durante todas las sesiones del proceso de orientación profesional y elaboración de un resumen que contenga las decisiones básicas que van a configurar el plan de búsqueda activa de empleo.
  - Planificación de objetivos y tareas que se van a realizar en los próximos 3 meses.
  - Programación semanal.
3. Por último, el mediador sociolaboral dinamizará la puesta en común de los planes elaborados por cada participante.

### Ejercicio para el participante

Una vez que has analizado todo el proceso de acercamiento al empleo, es importante que planifiques y estructures tu búsqueda. Para ello, necesitas recoger las conclusiones que has ido anotando en todas estas sesiones.

<b>1. INDICA TUS CONCLUSIONES/DECISIONES EN LOS SIGUIENTES APARTADOS:</b>				
<p><b>YO QUIERO BUSCAR...</b></p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border: 1px solid black; padding: 10px; vertical-align: top;"> <p><b>A LARGO PLAZO</b></p> </td> <td style="width: 50%; border: 1px solid black; padding: 10px; vertical-align: top;"> <p><b>A CORTO PLAZO</b></p> </td> </tr> </table>			<p><b>A LARGO PLAZO</b></p>	<p><b>A CORTO PLAZO</b></p>
<p><b>A LARGO PLAZO</b></p>	<p><b>A CORTO PLAZO</b></p>			
<p><b>LA OCUPACIÓN QUE QUIERO EJERCER ES.....</b></p>				
<p><b>CIUDADES O ZONAS DONDE VOY A BUSCAR</b></p>	<p><b>QUE CONDICIONES VOY A ACEPTAR Y CUALES NO</b></p>	<p><b>CUANTO QUIERO COBRAR</b></p>		
<p><b>LAS HERRAMIENTAS MÁS ADECUADAS PARA BUSCAR SON:</b></p> <p>_____</p>				
<p><b>EL TIEMPO QUE TENGO DISPONIBLE PARA BUSCAR ES</b></p> <p>DIARIO _____</p> <p>SEMANAL _____</p>				
<p><b>EL TIEMPO QUE ME CONCEDO PARA ENCONTRAR EMPLEO</b></p> <p>MÍNIMO _____</p> <p>MÁXIMO _____</p>				



**2. PLANIFICA LAS ACCIONES DIARIAS DE LA PRÓXIMA SEMANA EN ESTA PLANTILLA. PUEDES TAMBIÉN UTILIZARLA PARA HACERTE TU PLANIFICACIÓN PARA EL RESTO DE LAS SEMANAS DURANTE UN TIEMPO PREVISTO DE TRES MESES.<sup>1</sup>**

DÍAS/HORAS	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	FIN DE SEMANA

<sup>1</sup> Conviene trasladar los datos de la plantilla a una agenda o similar.

## 2.3.5. INCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Una vez que la persona demandante de un puesto de trabajo ha superado un proceso de selección y está a punto de comenzar a desempeñar su nuevo empleo, necesita conocer cuáles van a ser sus derechos como trabajador y cuales sus deberes con respecto a la empresa.

Para ello, a lo largo de este epígrafe se analizarán las distintas modalidades de contratación, los aspectos específicos que atañen al caso particular de personas inmigrantes, las vías de acceso a la formación continua, los derechos básicos de todo trabajador que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y los específicos que pueda contener el convenio colectivo de la empresa o del sector del que va a pasar a formar parte. Así mismo, se mencionarán también cuales son los deberes que tendrá que cumplir en su nueva condición de empleado.

### 2.3.5.1. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y PERMISOS DE TRABAJO

En primer lugar vamos a tratar los casos sobre trabajadores o trabajadoras inmigrantes, los cuales tendrán que ser contratados bajo cualquiera de las modalidades establecidas en la normativa laboral vigente. Para ello, necesitará estar en posesión de un **permiso de trabajo** expedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el artículo 36 de la Ley Orgánica 8/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social:

1. "Los extranjeros mayores de 16 años para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, deberán obtener además del permiso de residencia o autorización de estancia, una autorización administrativa para trabajar.

2. Cuando el extranjero se propusiera trabajar por cuenta propia o ajena, ejerciendo una profesión para la que se exija una titulación especial, la concesión del permiso se condicionará a la tenencia y, en su caso, homologación del título correspondiente. También se condicionará a la colegiación, si las leyes así lo exigiesen.
3. Los empleadores que deseen contratar a un extranjero no autorizado para trabajar deberán obtener previamente, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo, autorización del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La carencia de la correspondiente autorización por parte del empleador, sin perjuicio de las responsabilidades a que dé lugar, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero.
4. En la concesión inicial de la autorización administrativa para trabajar podrán aplicarse criterios especiales para determinadas nacionalidades en función del principio de reciprocidad."

El mediador/a sociolaboral deberá tener en cuenta las peculiaridades que atañen a la concesión inicial de los permisos de trabajo a las personas extranjeras, las fórmulas existentes para la renovación de dichos permisos y sus diferentes tipologías así como los derechos que se derivan de cada una de ellas.

Para conocer con detalle, todo lo referente a la concesión de los permisos de trabajo por cuenta ajena, nos volvemos a remitir a la Ley 8/2000, que establece en su artículo 38, los siguientes preceptos:

1. "Para la concesión inicial del permiso de trabajo, en el caso de trabajadores por cuenta ajena, se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo.
2. El permiso de trabajo tendrá una duración inferior a cinco años y podrá limitarse a un determinado territorio, sector o actividad.
3. El permiso de trabajo se renovará a su expiración si:
  - a) Persiste o se renueva el contrato u oferta de trabajo que motivaron su concesión inicial, o cuando se cuente con una nueva oferta de empleo en los términos que se establezcan reglamentariamente.
  - b) Cuando por la autoridad competente, conforme a la normativa de la Seguridad Social, se hubiere otorgado una prestación contributiva por desempleo, por el tiempo de duración de dicha prestación.
  - c) Cuando el extranjero sea beneficiario de una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr su inserción social o laboral durante el plazo de duración de la misma.
  - d) Cuando concurran las circunstancias que se establezcan reglamentariamente. A partir de la primera concesión, los permisos se concederán sin *limitación alguna de ámbito geográfico, sector o actividad.*"

El permiso para trabajar en España por cuenta ajena podrá revestir las modalidades y los tipos que se establecen en el artículo 69 del Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, reformada por LO 8/2000, de 22 de diciembre (RD 864/2001, de 20 de julio).<sup>2</sup>

- **Tipo B (inicial):** Este tipo de permiso podrá limitarse a un sector o actividad y ámbito geográfico concretos. Su validez será de un año.
- **Tipo B (renovado):** El permiso de tipo B (renovado) permite desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacional durante un periodo de dos años. Pueden obtener este permiso los titulares de un permiso tipo B (inicial) al término de su vigencia.
- **Tipo C:** El permiso de tipo C permite desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacional. Tiene una validez de dos años. Pueden obtener este permiso los titulares de un permiso B (renovado) al término de su vigencia.

<sup>2</sup> Ampliación de esta información en Ficha Informativa de este Manual: "Permisos de trabajo: información para las personas inmigrantes extracomunitarias y para empresas que deseen realizar contratos de trabajo"



Existen también otras modalidades de permisos considerados como "régimenes especiales" y que pueden ser consultados en la sección cuarta del Reglamento anteriormente citado. Es el caso, por ejemplo, de los permisos de trabajo de temporada (tipo A y tipo T), de los permisos para trabajadores transfronterizos (tipo F) y de los permisos de trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios (tipo G).

Con respecto a las distintas **modalidades de contratación**, la normativa laboral vigente recoge las distintas posibilidades existentes. Para estar al día de los distintos tipos de contratos que se pueden realizar es muy recomendable que los mediadores consulten la *Guía Laboral y de Asuntos Sociales* que edita anualmente el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y que consiste en una recopilación de las normas que regulan las materias que son competencia de este Departamento ministerial.

Es muy importante que el mediador sociolaboral conozca las peculiaridades que afectan a cada tipo de contratación, no sólo para poder asesorar a los participantes sobre los derechos que les amparan y las responsabilidades a las que se enfrentan, sino también para informar a los empleadores sobre los beneficios económicos o las ventajas fiscales que les puede conllevar el hecho de contratar a personas pertenecientes a determinados colectivos, si eligen la modalidad de contratación oportuna.

Las especificaciones sobre cada tipo de contrato deberán ser consultadas por el mediador sociolaboral en el capítulo IV (La contratación de trabajadores y las características de cada tipo de contrato) de la *Guía laboral y de Asuntos Sociales 2003 (y sucesivas)*, editada por el Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales.

No obstante, en la ficha informativa 4.2 anexa a este manual se detallan las distintas modalidades sobre los contratos de trabajo.

Por último, también tendrá que tener en cuenta los incentivos para la contratación propios de su Comunidad Autónoma, pudiendo elaborar una pequeña guía que le será de gran utilidad en el proceso de intermediación laboral con las empresas.

### 2.3.5.2. DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DE UNA RELACIÓN LABORAL

Una vez obtenida la autorización para trabajar y formalizado el contrato de trabajo con la empresa, no concluye la misión del mediador sociolaboral, sino que éste deberá continuar asesorando a la persona sobre su nueva situación y realizando los seguimientos oportunos.

Es muy posible que los nuevos trabajadores y trabajadoras, especialmente en el caso de las personas extranjeras, desconozcan totalmente cuales son sus derechos y sus obligaciones en el contexto laboral en el que ahora se encuentran.

Por ello, es sumamente importante que con el objetivo general de favorecer su mantenimiento o promoción en el empleo, el mediador sociolaboral, a través de sesiones grupales o individuales, ofrezca a los participantes una información clara y concisa sobre la normativa laboral básica por la cual se encuentran afectados.

De esta manera, el mediador sociolaboral explicará las principales normas que afectan a los trabajadores y trabajadoras, recogidas en el Estatuto de los Trabajadores de aplicación obligatoria, y la posibilidad de que algunos de sus derechos establecidos en dicha normativa, se hayan visto incrementados por medio de la firma de convenios colectivos entre los representantes de los trabajadores y los representantes de las empresas. El trabajador deberá conocer si en su empresa se encuentra en vigor un convenio colectivo de ámbito empresarial o, en caso contrario, cual es el convenio colectivo sectorial por el cual se rigen las relaciones entre los trabajadores y trabajadoras y la propia empresa.

El **Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (T.R.E.T)**, aprobado en virtud del Real Decreto 1/1995 de 24 de marzo, establece en su sección segunda los siguientes derechos y deberes laborales:

#### "Artículo 4. Derechos laborales.

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:
  - a. Trabajo y libre elección de profesión u oficio
  - b. Libre sindicación
  - c. Negociación colectiva
  - d. Huelga
  - e. Reunión
  - f. Participación en la empresa
2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
  - a. A la ocupación efectiva.
  - b. A la promoción y formación profesional en el trabajo.
  - c. A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
  - d. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
  - e. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
  - f. A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
  - g. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
  - h. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

#### Artículo 5. Deberes laborales

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b. Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d. No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados por la ley.
- e. Contribuir a la mejora de la productividad.
- f. Cuantos se deriven en su caso de los respectivos contratos de trabajo."

Además de los derechos y deberes laborales básicos que se han descrito, existen otras garantías y responsabilidades que se desarrollan en el Estatuto de los Trabajadores y en los propios convenios colectivos.

Ningún contrato de trabajo podrá establecerse en contradicción con las normas de la legislación laboral vigente en España ni con los acuerdos firmados por los representantes de los trabajadores y de la empresa en el ámbito de aplicación de dichos acuerdos (convenios colectivos).

Por ello, para poder informar más detalladamente sobre las circunstancias que afectan a cada trabajador en su relación laboral con una determinada empresa, sería necesario conocer cual es el convenio colectivo por el que se rige dicha relación laboral específica.



En todo caso, siempre será posible asesorar a los participantes de nuestros programas de empleo sobre los aspectos mínimos de obligado cumplimiento que recoge el Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al tiempo de trabajo (jornada, horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajo a turnos, descanso semanal, fiestas, permisos y vacaciones anuales), a la modificación, suspensión o extinción del contrato de trabajo, a las garantías por cambio de empresario, a la clasificación profesional y la promoción en el trabajo, y a la retribución de los salarios.

### 2.3.5.3. LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES. EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Existen una serie de garantías que el Estado proporciona a los trabajadores (tanto ocupados como desempleados). Estas garantías están directamente relacionadas con las cotizaciones que cada trabajador efectúa y que van asociadas a la percepción de su salario.

Por ello, es imprescindible que las personas que empiezan a trabajar conozcan su obligación de cotizar y los derechos que se desprenden de dichas cotizaciones.

#### El Sistema de la Seguridad Social

Las prestaciones que se derivan de las cotizaciones a la Seguridad Social son fundamentalmente aquellas relacionadas con la asistencia sanitaria, la cobertura de las incapacidades temporales o permanentes, el desempleo, la jubilación, las pensiones de viudedad, orfandad, etc.

El Sistema de la Seguridad Social en España no es único para todos los trabajadores sino que en él se incluyen distintos regímenes.

La mayoría de los trabajadores se incluyen en el Régimen General pero existen también una serie de regímenes especiales, que son los siguientes:

- Régimen agrario
- Trabajadores del Mar
- Trabajadores Autónomos
- Empleados de Hogar
- Minería del Carbón
- Estudiantes (Seguro Escolar)
- Funcionarios

Como se puede comprobar, algunos de estos regímenes afectan de forma bastante relevante a la población inmigrante que es uno de nuestros colectivos de atención (Régimen agrario, Empleados de Hogar,...). Por ello, es importante que los mediadores consulten las peculiaridades en cuanto a obligaciones de cotización y cobertura de protección que ofrece cada uno de ellos.

Así mismo, existen modalidades de contratación que no obligan a determinadas cotizaciones y que, por tanto, tampoco ofrecen las garantías que se derivan de dichas aportaciones. Es el caso de los **contratos para la formación y de aprendizaje** en los que no se produce cotización por desempleo por lo que, una vez finalizado el contrato, el trabajador no tendrá derecho a percibir ninguna prestación por su situación de desempleado.



## 2.4 APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO

### 2.4.1. ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS

#### Género

El concepto de género es introducido por el feminismo a mediados del siglo XX para explicar las diferencias que existen entre mujeres y hombres. Su análisis ha permitido señalar cómo la construcción de la identidad femenina y la identidad masculina no son realidades naturales o biológicas, sino meros constructos culturales. Por consiguiente, el género muestra la construcción de las diferencias sociales que se dan entre mujeres y hombres y cómo se relacionan de acuerdo con una dinámica estructural.

La ONU, en los trabajos preparatorios de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Pekín en septiembre de 1995, adoptó oficialmente la definición de género como una herramienta de análisis de la realidad de todas las mujeres. El género, se dice, es "la forma en que todas las sociedades del mundo determinan las funciones, actitudes, valores y relaciones que conciernen al hombre y a la mujer. Mientras el sexo hace referencia a los aspectos biológicos que se derivan de las diferencias sexuales, el género es una definición de las mujeres y de los hombres, construida socialmente y con claras repercusiones políticas. El sexo de una persona es determinado por la naturaleza, pero su género lo elabora la sociedad".

La Unión Europea a su vez, se apoya en el concepto de género para explicar la situación de mujeres y hombres en la sociedad, y recomienda la utilización del género como herramienta a utilizar en la práctica de políticas sociales.

#### Igualdad de género

La igualdad de género es la aceptación y valoración por igual de las diferencias entre mujeres y hombres y de los distintos papeles que juegan en la sociedad. La igualdad de género lleva al respeto y la aceptación de las diferencias que se dan entre mujeres y hombres, así como, entre los diferentes grupos de mujeres y hombres.

#### Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Consideradas como uno de los pilares fundamentales de las políticas de la Unión Europea y asumidas como tal por los Estados miembros son aquellas que propician un contexto social abierto a la existencia de una "igualdad real", que conlleve similares oportunidades para mujeres y hombres, para progresar en el ámbito social, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexistas limiten sus posibilidades.

#### Mainstreaming de género

El mainstreaming de género es definido por un grupo de personas expertas en género constituido por la Comisión Europea en el año 1995, como la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas, por las personas responsables de la adopción de los procesos políticos<sup>3</sup>.

El mainstreaming es pues, un proceso que implica nuevas formas de concebir las actuaciones políticas a partir de un análisis previo desde una perspectiva de género.



## Indicadores de género

Los indicadores de género son instrumentos que permiten medir y comprender la situación de las mujeres en las relaciones de género, a partir de la identificación de los elementos fundamentales que sostienen y justifican las situaciones de desigualdad que existen entre mujeres y hombres. Permiten el conocimiento de los factores de desigualdad, la toma de conciencia y la actuación sobre dichos factores para poder modificarlos.

Los indicadores de género permiten la realización de un análisis que indique: ¿qué es lo que esta pasando? ¿a quiénes les esta pasando? ¿de qué forma? ¿cuándo? ¿cómo esta pasando? ¿por qué esta pasando? ¿cómo afecta? ¿qué efectos tiene? etc.

El conocimiento que aportan dichos indicadores supone una aproximación a la situación y a la presencia de mujeres y hombres, así como a la incidencia de determinados factores que explican diferencias de comportamiento, actitudes y valores, entre unas y otros.

## Discriminación directa

Se entiende por discriminación directa aquella situación en que una persona es, haya sido o pueda ser tratada de manera menos favorable que en otra situación comparable por razón de sexo"<sup>5</sup>.

La discriminación directa está prohibida por Ley.

## Discriminación indirecta

La discriminación indirecta hace referencia a la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular, con respecto a personas de otro sexo,<sup>6</sup>

## Acción positiva

La acción positiva es una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de medidas que permitan contrastar y corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales<sup>7</sup>

Se trata de medidas que van más allá del control de la aplicación de las políticas de igualdad, ya que su finalidad es la puesta en marcha de programas concretos, y de duración determinada, que neutralicen las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos.

3 *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas . Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. Comisión europea. 1999.*

4 *Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.*

5 *Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.*

6 *Comité para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Consejo de Europa.*

### 2.4.2. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO.

Se parte de una situación real y evidente de desigualdad sobre la situación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo que se evidencia en los datos económicos que ponen claramente de manifiesto que su situación es peor que la de los hombres.

Aunque la situación laboral de la mujer ha variado sustancialmente en la última década: el número de ocupadas ha pasado de 3,11 millones a 6,11 millones, la tasa de paro sigue duplicando a la de los varones: 12,8% frente al 5,9% (Datos del mes de mayo de 2003 del Instituto Nacional de Empleo).

La situación de la mujer ha mejorado ostensiblemente en los últimos diez años pero aún existen más de un millón de ellas en el paro y unos cuatro millones que no se han incorporado aún al mercado laboral pero que lo irán haciendo en los próximos años.

Queda un largo recorrido para alcanzar la equiparación laboral entre la mujer y el hombre: diferencias salariales, de tasa de paro, inestabilidad en la contratación laboral, etc.

Si además nos situamos en el entorno europeo, las distancias son aún mayores ya que la tasa de actividad de las mujeres en España se encuentra a siete puntos de diferencia respecto a la media europea y la previsión de la Secretaría de Estado de Empleo es de que España alcance la equiparación de la tasa de actividad de las mujeres con la de la UE dentro de quince años.

Las principales dificultades con las que se encuentra la mujer a la hora de su incorporación a un puesto de trabajo es que se realice a través de empleos poco retribuidos y especialmente precarios, como así lo apuntan los diversos estudios realizados.

En este sentido apunta las conclusiones de un reciente informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde aparece una tasa de paro para las mujeres que duplica a la de los hombres, a lo que hay que añadir otras dificultades relacionadas con el tipo de contrato laboral como el hecho de que la contratación a tiempo parcial se concentre especialmente entre las mujeres, que ocupan el 80% de los trabajos de este tipo que existen en España.

De igual forma la temporalidad afecta más a las mujeres que a los hombres aunque con una diferencia algo más reducida: la tasa de contratos temporales en mujeres es del 34,10 cuando la tasa general es del 31,6% (Fuente: Sindicato UGT)

La tasa de actividad en mujeres varía respecto a los tramos de edad, y ésta se decanta hacia las mujeres adultas y aumenta a medida que lo hace el nivel de estudios, equiparándose las tasas de actividad cuando se tienen estudios superiores.

Por edades, son las mujeres jóvenes las más afectadas por el paro, y en cuanto al periodo de tiempo en que se encuentran en dicha situación, es mayor también el paro de larga duración entre las mujeres que entre los hombres.

En cuanto a la distribución sectorial de la población ocupada, también existe una segregación profesional entre hombres y mujeres, tanto en sentido vertical como horizontal

La actividad económica que concentra la ocupación femenina es el sector servicios. Además existe fuerte presencia de la mujer en algunas actividades y ocupaciones mientras que apenas tienen representación en otras.

Las mujeres representan casi el 80% de la población ocupada en las siguientes ramas de actividad: confección, sanitaria, servicios sociales, servicios personales y hogares. Por el contrario, apenas constituyen el 3% de la población ocupada en actividades en las que tradicionalmente no han estado presentes: construcción y diversas actividades extractivas. Sólo un 12% ocupa puestos directivos y las mujeres titulares de negocios únicamente representan el 31% del total del tejido productivo.

El salario medio de las mujeres españolas es el 70% del correspondiente a los varones que desempeñan actividades equivalentes.

Esta situación pone en una posición de dificultad mayor a la mujer para acceder al mercado de trabajo y en una situación más precaria incluso cuando ya ha accedido al mismo.



## EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO POR SEXO, EDAD Y SECTORES ECONÓMICOS. MAYO 2003

	DATOS ABSOLUTOS MES	POBLACION ECONOMICA ACTIVA (1)	TASA PARO (2)	VARIACIONES			
				MES ANTERIOR		INTERANUAL (3)	
				ABSOLUTA	RELATIVA	ABSOLUTA	RELATIVA
SEXO							
HOMBRES	643.836	11.114,9	5,79	-25.236	-3,77	4.809	0,75
MUJERES	964.426	7.500,1	12,86	-24.453	-2,47	14.466	1,52
AMBOS SEXOS	1.608.262	18.615,0	8,64	-49.689	-3,00	19.275	1,21
MENORES 25 AÑOS							
HOMBRES	110.428	1.267,6	8,71	-5.843	-5,03	4.628	4,37
MUJERES	142.490	953,1	14,95	-8.113	-5,39	-4.669	-3,17
AMBOS SEXOS	252.918	2.220,7	11,39	-13.956	-5,23	-41	-0,02
MAYORES 25 AÑOS							
HOMBRES	533.408	9.847,3	5,42	-19.393	-3,51	181	0,03
MUJERES	821.936	6.547,0	12,55	-16.340	-1,95	19.135	2,38
AMBOS SEXOS	1.355.344	16.394,3	8,27	-35.733	-2,57	19.316	1,45
SECTORES							
AGRICULTURA	38.574	1.139,4	3,39	-410	-1,05	-3.002	-7,22
INDUSTRIA	255.134	3.403,6	7,50	-7.656	-2,91	788	0,31
CONSTRUCCION	172.115	2.157,3	7,98	-6.050	-3,40	6.306	3,80
SERVICIOS	904.223	11.303,3	8	-30.876	-3,30	13.797	1,55
SIN EMPLEO ANTERIOR (4)	238.216	-	-4.697	-1,93	1.386	0,59	
NO CLASIFICADOS (4)	-	611,4		-	-	-	

(1) Fuente: I.N.E. Encuesta de Población Activa (En miles). Primer trimestre de 2003

(2) Paro registrado sobre Población Activa.

(3) Relativa al mismo mes del año anterior.

(4) Definición INEM o EPA.

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA POR SEXO, EDAD Y SECTORES. MAYO 2003

	INDEFINIDOS		CONVERSIONES		TOTAL	
	MES ACTUAL	MES ANTERIOR	MES ACTUAL	MES ANTERIOR	MES ACTUAL	MES ANTERIOR
<b>HOMBRES</b>						
MENORES 25 AÑOS	5.291	5.342	7.806	8.116	13.097	13.458
25-44 AÑOS	17.607	17.553	19.467	20.050	37.074	37.603
MAYORES 45 AÑOS	7.580	7.240	1.986	2.083	9.566	9.323
<b>MUJERES</b>						
MENORES 25 AÑOS	6.602	6.340	6.106	6.084	12.708	12.424
25-44 AÑOS	16.234	15.590	13.880	13.569	30.114	29.159
MAYORES 45 AÑOS	4.567	4.403	1.257	1.256	5.824	5.659
<b>AMBOS SEXOS</b>						
MENORES 25 AÑOS	11.893	11.682	13.912	14.200	25.805	25.882
25-44 AÑOS	33.841	33.143	33.347	33.619	67.188	66.762
MAYORES 45 AÑOS	12.147	11.643	3.243	3.339	15.390	14.982
<b>SECTORES</b>						
AGRICULTURA Y PESCA	1.876	2.156	633	747	2.509	2.903
INDUSTRIA	7.648	7.280	10.018	10.109	17.666	17.389
CONSTRUCCION	4.372	4.463	4.670	4.837	9.042	9.300
SERVICIOS	43.985	42.569	35.181	35.465	79.166	78.034
TOTAL SECTORES	57.881	56.468	50.502	51.158	108.383	107.626

Fuente: Primer Avance de Datos Para Registrado y Contratos. Mayo 2003.INEM



## EVOLUCIÓN DEL PARO REGISTRADO SEGÚN SEXO Y EDAD (2002-2003)

	TOTAL EDAD			MENORES 25 AÑOS			MAYORES 25 AÑOS		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
<b>2002</b>									
ENERO	1.651.728	670.322	981.406	275.802	110.981	164.821	1.375.926	559.341	816.585
FEBRERO	1.666.049	672.358	993.691	279.646	113.363	166.283	1.386.403	558.995	827.408
MARZO	1.649.046	669.529	979.517	272.203	112.283	159.920	1.376.843	557.246	819.597
ABRIL	1.636.268	659.411	976.857	265.374	110.352	155.022	1.370.894	549.059	821.835
MAYO	1.588.987	639.027	949.960	252.959	105.800	147.159	1.336.028	533.227	802.801
JUNIO	1.567.390	626.088	941.302	251.793	107.040	144.753	1.315.597	519.048	796.549
JULIO	1.548.449	617.378	931.071	239.478	102.290	137.188	1.308.971	515.088	793.883
AGOSTO	1.552.002	633.414	918.588	238.880	104.043	134.837	1.313.122	529.371	783.751
SEPTIEMBRE	1.590.264	641.193	949.071	256.353	110.608	145.745	1.333.911	530.585	803.326
OCTUBRE	1.641.661	659.051	982.610	273.179	116.774	156.405	1.368.482	542.277	826.205
NOVIEMBRE	1.677.968	676.352	1.001.616	279.063	119.715	159.348	1.398.905	556.637	842.268
DICIEMBRE	1.688.068	712.562	975.506	267.565	120.647	146.918	1.420.503	591.915	828.588
<b>2003</b>									
ENERO	1.742.297	720.648	1.021.649	285.955	126.340	159.615	1.456.342	594.308	862.034
FEBRERO	1.734.061	707.062	1.026.999	286.624	124.890	161.734	1.447.437	582.172	865.265
MARZO	1.719.571	694.933	1.024.638	284.287	122.910	161.377	1.435.284	572.023	863.261
ABRIL	1.657.951	669.072	988.879	266.874	116.271	150.603	1.391.077	552.801	838.276
MAYO	1.608.262	643.836	964.426	252.918	110.428	142.490	1.355.344	533.408	821.936

Fuente: Primer Avance de Datos Paro Registrado y Contratos. Mayo 2003. INEM

Todos los datos que se han presentado justifican sobradamente que la reducción de las diferencias por razón de sexo en el Mercado de Trabajo sea uno de los objetivos destacados de la Unión Europea y del Gobierno Español, cuya instrumentación se procura a través de la puesta en marcha de políticas y medidas concretas orientadas a su consecución.

### 2.4.3. POLÍTICAS COMUNITARIAS, NACIONALES, REGIONALES Y LOCALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El reconocimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los pilares básicos del estado de derecho, por este motivo, desde el comienzo de la construcción europea dicho principio se constituye como una de las prioridades políticas fundamentales<sup>8</sup>.

El **Tratado de Roma**, por el que se constituyó la CEE, aborda en su art. 119, la igualdad de trato entre mujeres y hombres estableciendo que "cada Estado Miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo..."

Posteriormente, el **Tratado de Amsterdam** fija, en su art. 2, que "la Comunidad tendrá por misión promover ... un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social y de igualdad entre el hombre y la mujer..."

En esta línea el **Reglamento (CE) 1260/99**, integra el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en sus principios generales, en los considerandos y en el articulado.

Analizando el articulado del citado Reglamento cabe señalar que, en su artículo 1, establece que "...la Comunidad contribuirá a promover un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas, el empleo y los recursos humanos, .....así como a eliminar las desigualdades y a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres."

En el artículo 2.5 se señala que "la Comisión y los Estados miembros velarán porque exista coherencia entre la acción de los Fondos y otras políticas y programas comunitarios, en particular en los ámbitos del empleo, de la igualdad entre hombres y mujeres ...".

Finalmente, el artículo 8.1 establece que las "acciones comunitarias se conciben como complemento de las acciones nacionales correspondientes o como contribución a éstas. Se aprobarán en estrecha cooperación entre la Comisión y el Estado miembro, y con las autoridades y organismos designados por el Estado miembro de acuerdo con su normativa nacional y prácticas actuales.....cuando designe a los interlocutores más representativos a nivel nacional, regional, local o de otro tipo, el Estado miembro de que se trate establecerá una asociación amplia y eficaz de todos los organismos adecuados, de acuerdo con la normativa y práctica nacionales, teniendo en cuenta la necesidad de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres ....."

Además del Reglamento citado, cada uno de los Reglamentos específicos para cada Fondo Estructural establece la prioridad del fomento de la igualdad de oportunidades:

7 Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer

- El Reglamento 1783/1999, relativo al **FEDER**, establece en su artículo 2.2 f) que la participación financiera de dicho Fondo apoyará entre otros el campo relativo a **"la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, en particular mediante la creación de empresas y a través de infraestructuras o servicios que permitan conciliar la vida familiar y profesional"**.
- El Reglamento 1784/1999, relativo al **FSE**, establece en su artículo 2.1 e) que dicho Fondo apoyará **"medidas especiales para mejorar el acceso y la participación de la mujer en el mercado de trabajo incluido el desarrollo de su carrera y su acceso a las nuevas oportunidades de trabajo y a la creación de empresas, y para reducir la segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo en función del sexo"**. Además, en el apartado 2 del mismo artículo establece que el FSE tendrá en cuenta, en todos sus ámbitos de actuación, la igualdad de mujeres y hombres en el sentido de integración de las políticas de igualdad de oportunidades.
- El Reglamento 1257/1999, correspondiente al **FEOGA**, dispone en su artículo 2 que las ayudas, que se centrarán en las actividades agrarias y en su reconversión, podrán tener por objeto entre otros, **"la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres y el fomento de iguales oportunidades para ambos, mediante el apoyo a proyectos cuya iniciativa y ejecución corra a cargo de mujeres"**.
- El Reglamento 1263/1999, del **IFOP** no alude específicamente a la igualdad de oportunidades por lo que será de aplicación la regla general recogida en el Reglamento de coordinación.

La integración del fomento de la igualdad de oportunidades en la programación de los Fondos Estructurales es una realidad, como puede desprenderse del estudio del **Marco Comunitario de Apoyo 2000-2006** para las regiones de objetivo 1, en cuyo apartado 6.6, dice que eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres es una obligación legal que se cumplirá de forma horizontal en todas las acciones cofinanciadas.

Para impulsar dicha igualdad, la Unión Europea ha puesto en marcha planes estratégicos en materia de igualdad de oportunidades y empleo. En la actualidad, está vigente la **Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005)**, definiendo la igualdad de sexos como elemento indispensable de la democracia, y cuya plena realización exige la participación y representación por igual de hombres y mujeres, para lo que se precisa **integrar, el objetivo de igualdad en todas las políticas**.

Así mismo en nuestro país existen Planes para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres tanto de ámbito estatal, como autonómicos y municipales.



## BIBLIOGRAFÍA

*El Estado del Mundo 2003. Anuario económico y geopolítico mundial. Editorial AKAL/FOKA. Madrid, 2003.*

*Guía Laboral 2003 y de Asuntos Sociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

*Planes de Intervención Cruz Roja Española 1999-2003. Cruz Roja Española, 2000*

*Guía para la orientación laboral de las personas inmigrantes. Cruz Roja Española, 2002*

*Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming. Comisión europea. 1999.*

*"Entrevistas de Selección". Editorial Soluciones de Pearson Educación.*

*"Gestión de las competencias: como analizarlas, como evaluarlas, como desarrollarlas" Leyy-Leboyer, C. (1997) Gestión 2000.*

*"Formación para el desarrollo de la profesionalidad". Echeverría, B.; Isus, S. i Sarasola, L. (1999). CEDEFOP.*

*"Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencia". Morelli, Anne. 1999.*

*"Trabajo social y pedagogía social: relaciones entre sus campos y competencias profesionales". QUINTANA CABANAS, JM. Narcea. 1998*

*"Técnicas de Búsqueda de Empleo". Ángel Fernández Muñoz. Ed. CEF. 2001*

*"El Éxito en las Entrevistas de Trabajo". Igor S. Popovich. Ed. Pirámide. 2000*

*"Objetivo Empleo" Carlos Regueira. Ed. Alta Gestión. 2001*

*"Cómo superar una entrevista de Selección de Personal". Ecco. Club de Técnicas de Producción S.A. 2002*

*"Curso de Orientación Laboral y Promoción de Empleo". Junta de Andalucía. 2000*

*"Elaboración de Proyectos Sociales" Gloria Pérez Serrano, Ed. Narcea. 2.000*

*"Guía del Emprendedor", Instituto Nacional de Empleo. 2001*

*"Creación y puesta en marcha de una empresa" Dirección General de Política de la Mediana y Pequeña Empresa. Ministerio de Economía y Hacienda. 2002*

# ÍNDICE DE FICHAS

0

PROYECTO EQUAL MEDEA.  
MEDIACIÓN SOCIOLABORAL. FICHAS INFORMATIVAS QUE FORMAN PARTE  
DEL MANUAL FORMATIVO PARA LA INTERVENCIÓN

## Módulo 1

USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS  
DE LA INFORMACIÓN Y  
COMUNICACIÓN:  
INTERNET COMO  
MULTIHERRAMIENTA  
EN LA BÚSQUEDA DE  
RECURSOS PARA  
EL EMPLEO

### Ficha 1

DIRECTORIO PÁGINAS WEB



## Módulo 2

CARACTERÍSTICAS DE LA  
INMIGRACIÓN  
CONTEMPORÁNEA

### Ficha 2

PERMISOS DE TRABAJO. INFORMACIÓN PARA LAS  
PERSONAS INMIGRANTES EXTRACOMUNITARIAS Y  
PARA EMPRESAS QUE DESEEN REALIZAR CONTRATOS  
DE TRABAJO



## Módulo 3

EMPLEO, MERCADO DE  
TRABAJO Y NUEVOS  
YACIMIENTOS DE EMPLEO

### Ficha 3.1

CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE EMPLEO Y MERCADO  
DE TRABAJO

### Ficha 3.2

ELABORACIÓN DE INFORMES SOBRE EL ANÁLISIS  
DEL MERCADO LABORAL LOCAL

### Ficha 3.3

ALGUNAS POSIBLES PREGUNTAS A TENER EN CUENTA  
PARA ELABORAR UNA ENCUESTA DIRIGIDA A  
RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS

### Ficha 3.4

ALGUNAS POSIBLES PREGUNTAS PARA ELABORAR  
UN CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES



## Módulo 4

MEDIACIÓN SOCIOLABORAL:  
ACCIONES PARA LA  
INTEGRACIÓN

### Ficha 4.1

EL CURRÍCULUM VITAE

### Ficha 4.2

CONTRATOS DE TRABAJO

### Ficha 4.3

LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO PERSONAL

### Ficha 4.4

CARTA DE AUTOPRESENTACIÓN O

AUTOCANDIDATURA

### Ficha 4.5

CARTA DE RESPUESTA A UN ANUNCIO

### Ficha 4.6

ENTREVISTAS DE SELECCIÓN

### Ficha 4.7

ENTREVISTAS OCUPACIONALES

### Ficha 4.8

ENTREVISTA POR COMPETENCIAS

### Ficha 4.9

CUESTIONARIOS PARA LAS EMPRESAS

### Ficha 4.10

FORMAS DE CONTRATACIÓN QUE TIENEN

BONIFICACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL



Se presenta una serie de portales de empleo y bolsas de trabajo y directorio de webs que informan contra el racismo y de sensibilización, tanto de instituciones públicas, como privadas y propias del tercer sector (asociaciones y ONGs).

## PORTALES DE EMPLEO Y BOLSAS DE TRABAJO<sup>1</sup>

Direcciones web de organismos públicos:

- [www.ine.es](http://www.ine.es), página del Instituto Nacional de Estadística, donde se publica la EPA (Encuestas de Población Activa) y donde se podrá analizar las distintas profesiones.
- [www.inem.es](http://www.inem.es), página web del Instituto Nacional de Empleo (INEM) donde puede encontrarse información sobre empleo, contratos, estadísticas, formación, los Servicios Públicos de Empleo
- [www.mec.es](http://www.mec.es), información referente a la oferta educativa y de formación laboral.
- [www.boe.es](http://www.boe.es), se pueden descargar las páginas de los Boletines oficiales del Estado y las Comunidades Autónomas que interesen.
- [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es), información a cerca de las cuestiones laborales y de seguridad social.
- [www.mtas.es](http://www.mtas.es), en esta dirección se podrá encontrar una *Guía Laboral* editada por este Ministerio.
- [www.map.es](http://www.map.es), se localiza información sobre empleo público.

Los sindicatos también cuentan con sus respectivas páginas donde se encuentra información de materia laboral, algunas direcciones son:

- [www.ccoo.es](http://www.ccoo.es), página de Comisiones Obreras.
- [www.ugt.es](http://www.ugt.es), página de la Unión General de Trabajadores.
- [www.cnt.es](http://www.cnt.es), página de la Confederación Nacional de Trabajadores.

Con respecto a las páginas referentes a las Organizaciones Patronales y de interés para las pymes encontramos:

- [www.impi.es](http://www.impi.es), se localizan recursos para la creación de empresas.
- [www.mcx.es/pyme](http://www.mcx.es/pyme), se encuentran modelos de impresos oficiales, información para la creación y gestión de empresas etc.
- [www.rrhhmagazine.com](http://www.rrhhmagazine.com), se encuentran enlaces con todas las Organizaciones Empresariales y profesionales de interés.
- [www.feedei.org](http://www.feedei.org), de la federación española de empresas de inserción que facilita información sobre cómo trabajan las empresas de inserción. Contiene un apartado sobre legislación y microcréditos muy interesante para el empleo con colectivos vulnerables."

A escala nacional e internacional, pueden ser consultadas las direcciones que se presentan en el apartado siguiente, cuya intención es mostrar la principal característica de cada una de las direcciones mencionadas, y en líneas generales destacan por su variedad de recursos. Se encuentra información tanto para aquellos que buscan empleo, como para las empresas que buscan trabajadores de un determinado perfil. En los servicios que ofrecen a los candidatos está el poder introducir, modificar y eliminar el currículum vitae. En cuanto a las empresas, éstas pueden introducir las ofertas al igual que modificarlas o borrarlas. Además, hay un link donde se recoge información general para los que están buscando empleo, tales como aspectos clave, sectores con salidas laborales, franquicias etc.; por lo tanto, con estas páginas se puede abrir fronteras en el campo profesional acordes al perfil profesional que se determine.

Las más destacables son:

- [www.trabajos.com](http://www.trabajos.com), donde se obtiene toda la información sobre cuestiones laborales y actuando simultáneamente como una bolsa de empleo.
- [www.infojobs.net](http://www.infojobs.net), es la página líder en España, allí puede uno ofertarse, dejar su currículum y recibir vía e-mail ofertas personalizadas según el perfil seleccionado.
- [www.monster.es](http://www.monster.es), esta página web es una de las más reconocidas internacionalmente, también a nivel nacional en materia de empleo.



- [www.mercadis.com](http://www.mercadis.com), donde se agrupan multitud de entidades que ofrecen trabajo para personas con discapacidad.
- [www.boletinempleo.com](http://www.boletinempleo.com), informa de ofertas de empleo principalmente en el área de la informática y de las telecomunicaciones. No gestionan ofertas o demandas directamente solamente hacen de puente o contacto entre los interesados.
- [www.mundodeltrabajo.net](http://www.mundodeltrabajo.net), la primera mayorista de bolsas de empleo en Internet, se caracteriza por la posibilidad de publicar las ofertas de empleo en los diversos portales existentes en el mercado gracias a acuerdos alcanzados con las distintas plataformas.
- [www.canaltrabajo.com](http://www.canaltrabajo.com). Acceso a un amplio abanico de posibilidades en la búsqueda de empleo, soporte y orientación legal e informativa; con secciones especiales para autónomos, convenios colectivos y sindicatos, teletrabajo, trabajo en Europa, etc
- [www.cat365.net](http://www.cat365.net). Reúne 15 prestigiosos portales de empleo. Información sobre diferentes áreas: empleo, etc., realización de trámites, suscripciones.
- [www.primerempleo.com](http://www.primerempleo.com), dedicada exclusivamente a ofertas de empleo para universitarios sin experiencia laboral.
- [www.un.org](http://www.un.org), bolsa de trabajo de trabajo de la ONU.
- [www.cincodias.com](http://www.cincodias.com), acceso a un directorio de las empresas más importantes.
- [www.empleo.com](http://www.empleo.com), ofrece servicios e información exclusivamente de ofertas además de noticias relacionadas con el mercado de trabajo.
- [www.rtve.es/tve/program/empleo/main.html](http://www.rtve.es/tve/program/empleo/main.html), programa de empleo de TVE, con ofertas de empleo, orientación laboral, cursos de formación ocupacional, información de ayudas, becas y subvenciones y consultas laborales.
- [www.gojobsite.es](http://www.gojobsite.es), portal de asistencia en la búsqueda de empleo con presencia en España entre otros países, que mantiene una estrecha relación con empresas y consultoras de RR HH de toda Europa.
- [www.es.computrabajo.es](http://www.es.computrabajo.es), portal con presencia en España, México y Argentina, que pone en contacto a empresas y profesionales en busca de empleo.
- [www.latpro.com](http://www.latpro.com), portal de empleo latinoamericano, los candidatos pueden publicar su currículum, recibir e-mail que coincidan con sus perfiles y leer consejos de expertos sobre la búsqueda de trabajo.
- [www.treelogic.com/treelogic](http://www.treelogic.com/treelogic), se puede consultar ofertas de empleo que diariamente insertan empresas de todas partes del mundo.
- [www.atiempoparcial.com](http://www.atiempoparcial.com), portal español dedicado al trabajo a tiempo parcial.
- [www.yahoraquehago.org](http://www.yahoraquehago.org), cuenta con una bolsa de trabajo, además se puede recibir orientación sobre la búsqueda de empleo y consultar las ofertas vigentes. Perteneciente al Ayuntamiento de Jerez.
- [www.estudiosotrabajas.com](http://www.estudiosotrabajas.com). Bolsa de empleo para la búsqueda del primer trabajo, acceso a becas de investigación, ayudas, masters, idioma, etc.
- [www.bolsatrabajo.com](http://www.bolsatrabajo.com), es una bolsa de trabajo interactiva para acceder a Ofertas de Empleo en nuestro país, así como un punto de encuentro y comentario de inquietudes de todos los que buscan trabajo o lo ofrecen.

De similares características a las anteriormente mencionadas, se muestran las siguientes páginas:

- [www.jobpilot.es](http://www.jobpilot.es)
- [www.metaseleccion.com](http://www.metaseleccion.com).
- [www.trabajofacil.com](http://www.trabajofacil.com)
- [www.expansionyempleo.com](http://www.expansionyempleo.com).
- [www.infoempleo.com](http://www.infoempleo.com).
- [www.laboris.es](http://www.laboris.es)
- [www.monster.es](http://www.monster.es).
- [www.jobpilot.es](http://www.jobpilot.es).
- [www.mercadodetrabajo.com](http://www.mercadodetrabajo.com).
- [www.todotrabajo.com](http://www.todotrabajo.com)
- [www.stepstone.es](http://www.stepstone.es).
- [www.trabajos.com](http://www.trabajos.com).
- [www.empleoyformacion.com](http://www.empleoyformacion.com).
- [www.trabajo.org](http://www.trabajo.org).
- [www.trabajofacil.com](http://www.trabajofacil.com).
- [www.avancepro.com](http://www.avancepro.com).

- [www.capitalhumano.com](http://www.capitalhumano.com).
- [www.empleofacil.com](http://www.empleofacil.com).
- [www.factorg.com](http://www.factorg.com).
- [www.laboral-web.com](http://www.laboral-web.com).
- [www.masempleo.com](http://www.masempleo.com).
- [www.puntolaboral.com](http://www.puntolaboral.com).
- [www.talentmanager.com](http://www.talentmanager.com).
- [www.virtuempleo.com](http://www.virtuempleo.com).

#### AUTOEMPLEO:

- [www.autoempleomujer.com](http://www.autoempleomujer.com)
- [www.ifa.es](http://www.ifa.es)
- [www.ico.es](http://www.ico.es)
- [www.ayudas.net](http://www.ayudas.net)

#### TELETRABAJO:

- [www.teletrabajo.es](http://www.teletrabajo.es)
- [www.aet-es.org](http://www.aet-es.org)

#### EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL:

- [www.adecco.es](http://www.adecco.es)
- [www.randstad.es](http://www.randstad.es)
- [www.vedior.es](http://www.vedior.es)
- [www.altagestion.es](http://www.altagestion.es)
- [www.eulen.com](http://www.eulen.com)
- [www.people-ett.com](http://www.people-ett.com)



#### Discapnet

- [www.discapnet.es/](http://www.discapnet.es/). Página promovida por la fundación ONCE, que se centra principalmente en asociaciones y centros de atención y servicio a gente discapacitada.

#### Unicef Comité Español

- [www.unicef.es/](http://www.unicef.es/). Organismo de Naciones Unidas dedicado exclusivamente a la infancia. Fue creado en 1946 por la Asamblea General de las Naciones Unidas para responder a las necesidades más urgentes de la infancia en Europa.

#### Enrédate

- [www.enredate.org/](http://www.enredate.org/). Portal del Comité Español de UNICEF para promover la cultura de Derechos Humanos, defensa de la infancia y la Educación para el Desarrollo.

#### Intervención Social

- [www.intervencionsocial.org/](http://www.intervencionsocial.org/). Este gabinete de trabajo social colabora para mejorar la calidad de vida de las personas, ofreciendo unos servicios profesionales de trabajo social tratando de acercar a las personas unos servicios sociales personalizados, eficaces y de calidad.

#### Instituto Universitario de Desarrollo y Cooperación de la UCM

- [www.ucm.es/info/IUDC](http://www.ucm.es/info/IUDC). Tiene un portal en Internet desde el que se ofrece información sobre instituciones, políticas, programas, instrumentos y metodologías de cooperación internacional al desarrollo.

#### Centros de Información Juvenil Tomillo

- [www.tomillo.org/cij](http://www.tomillo.org/cij) Desde sus Centros de Información Juvenil acerca al mundo laboral y orienta sobre dónde buscar trabajo, cursos de formación y becas. En la actualidad, estos centros de información dirigidos a jóvenes ofrecen cursos especializados en las áreas administrativa, informática y comercial, así como acceso gratuito a Internet desde sus propios locales.

#### Womenet

- [www.igc.org/](http://www.igc.org/). Web de noticias sobre la mujer y sus derechos.

#### Oficina Humanitaria de la Unión Europea (ECHO)

- [www.europa.eu.int/comm/echo/es/index/htlm](http://www.europa.eu.int/comm/echo/es/index/htlm). Tiene la misión de asistir y buscar salidas urgentes a las víctimas de catástrofes naturales o conflictos armados fuera de los Estados de la Unión Europea.

1 Fuente: estudio realizado por la Universidad de Navarra y de elaboración propia.  
2 Fuente: web [www.canalsolidario.org](http://www.canalsolidario.org) y de elaboración propia.



## INFORMACIÓN Y RECURSOS SOBRE CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN CONTRA EL RACISMO EN LA RED DE INTERÉS PARA EL TERCER SECTOR.<sup>2</sup>

En relación con el tercer sector, se presenta una serie de direcciones de Internet (sin ánimo de incluir la totalidad) que muestran tanto a Asociaciones, como ONGs y diferentes Organismos Internacionales que proporcionan información y contactos de gran ayuda sobre: racismo, interculturalidad, inmigración, educación para el desarrollo, sensibilización, explotación laboral, excluidos, etc...

### Centro de Inf. y Documentación Africanas (CIDAF)

- [www3.planalfa.es/cidaf](http://www3.planalfa.es/cidaf). Ofrece noticias muy completas sobre África, actividades programadas, publicaciones, tienda, contactos y una sección para efectuar donaciones denominada "Sos África".

### Centro de Investigación para la Paz (CIP)

- [www.cip.fuhem.es/](http://www.cip.fuhem.es/). Este instituto no gubernamental de investigación proporciona información en profundidad sobre cuestiones de paz y conflictos, seguridad, medio ambiente, economía global y educación para el desarrollo.

### Laboratorio de Estudios Interculturales de la Universidad de Granada

- [www.ugr.es/](http://www.ugr.es/). Se dedica al estudio, la investigación y la docencia sobre diversos temas relacionados con la interculturalidad: migraciones, racismo, xenofobia, conflictos étnicos y nacionalismos. Cuentan con uno de los fondos documentales más importantes de España sobre estos temas.

### Mapahumano de pueblos, etnias y culturas

- [www.mapahumano.fiestras.com/](http://www.mapahumano.fiestras.com/). Un nuevo proyecto divulgativo para comprender la forma de vida de las más diversas culturas del mundo y educar en la interculturalidad.

### La Alternativa

- [www.webcindario.com/alternativa](http://www.webcindario.com/alternativa). Portal que intenta ofrecer una versión de la realidad paralela a la que aportan los medios de comunicación convencionales y, a la vez, ofrecer un punto de entretenimiento y cultura distintos.

### Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)

- [www.unhcr.ch/](http://www.unhcr.ch/). Agencia cuya labor está centrada en los refugiados de todo el mundo. Su Web explica su actividad y ofrece buena y completa información sobre los refugiados.

### Asesoramiento legal para ir a vivir a España: Conpapeles.com

- [www.conpapeles.com/](http://www.conpapeles.com/). Página bastante útil para los extranjeros que por motivos de trabajo o de estudios desean venir a España. La web permite consultar los trámites legales necesarios para viajar a nuestro país, informa de los requisitos necesarios para regularizarse e incluso permite la apertura de cuentas bancarias en España o la búsqueda de alojamiento.

### ACCEM

- [www.accem.es/](http://www.accem.es/). Presta servicio a los Refugiados e Inmigrantes que se encuentran en España promoviendo su inserción en nuestra sociedad a todos los niveles.

### Galandriel

- [www.galandriel.8m.com/](http://www.galandriel.8m.com/). Página web alternativa que desde otra perspectiva trata temas tan actuales como la posible guerra en Irak, la situación en Argentina y las condiciones de los inmigrantes en España.

### Instituto de Estudios Políticos para América Latina y África (IEPALA)

- [www.iepala.es/](http://www.iepala.es/). Este espacio de Internet proporciona información de sumo interés y profundidad sobre la cooperación para el desarrollo en América Latina y África.

### Red Eurosur

- [www.eurosur.org](http://www.eurosur.org). Sistema integrado de información y comunicación al servicio del Tercer mundo. Su espacio web ofrece guías muy completas de información internacional de temática solidaria (directorío de entidades y redes, productos documentales y un observatorio temático y geopolítico), alertas informativas, agenda de actividades y enlaces de interés.

### Nodo 50

- [www.nodo50.org/](http://www.nodo50.org/). Red de páginas web cuyo denominador común es la solidaridad. Se trata de dar cabida a ONG, organismos solidarios y, a la vez, difundir convocatorias, novedades y noticias relacionadas con la "contrainformación".

### Alertnet

- [www.alernet.org/](http://www.alernet.org/). Servicio gratuito de información y noticias a través de Internet, dirigido a las ONG de ayuda humanitaria, financiado por la Fundación Reuters.

### Pangea

- [www.pangea.org/](http://www.pangea.org/). "Comunicación para la cooperación" es una red cuyo objetivo es favorecer la comunicación a través de Internet de ONG, colectivos, sector educativo o personas que trabajan por la solidaridad y la igualdad.



# PERMISOS DE TRABAJO

INFORMACIÓN PARA LAS PERSONAS INMIGRANTES EXTRACOMUNITARIAS  
Y PARA EMPRESAS QUE DESEEN REALIZAR CONTRATOS DE TRABAJO

Existen diferentes modelos de permisos, autorizaciones o documentos que permiten a las personas inmigrantes extracomunitarias trabajar en España. A continuación, se detallan las principales características y restricciones de cada uno de ellos:

Para trabajos por cuenta ajena son válidos los siguientes permisos:

**Tipo B (inicial):** para un sector o actividad y ámbito geográfico concretos. Se trata del modelo más restrictivo, si la persona a la que se quiere contratar difiere del sector o ámbito geográfico de la empresa en cuestión, no se le puede contratar directamente, aunque con una oferta de empleo, la persona puede solicitar un cambio de permiso o esperar al momento de la renovación. Su validez es de 1 año.

**Tipo B (renovado):** Este permiso permite realizar cualquier actividad en todo el territorio nacional durante 2 años, por lo tanto se puede contratar sin ningún problema.

**Tipo C:** permite realizar cualquier actividad en todo el territorio nacional y se obtiene al finalizar la vigencia del anterior teniendo una validez de 2 años.

Los trabajos de temporada por cuenta ajena son válidos los siguientes permisos:

**Tipo A:** Se expide para actividades de duración limitada o de temporada, como el montaje de plantas industriales o eléctricas, construcción de infraestructura, instalación de equipos, etc...

**Tipo T:** Se expide para la realización de actividades o servicios de temporada o campaña y puede limitarse a una actividad y ámbito geográfico concretos.

En cambio, si lo que desea la persona inmigrante es montar su propio negocio, trabajar por cuenta propia, deberá solicitar los siguientes permisos de trabajo:

**Tipo D (inicial):** Para el ejercicio de una actividad concreta y para un ámbito geográfico determinado.

**Tipo D (renovado):** Permite el ejercicio de cualquier actividad en todo el territorio nacional.

**Tipo E:** Este permiso autoriza para desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacional.

Además existe un **régimen especial**, que se corresponde con los siguientes permisos de trabajo:

**Tipo F:** para las personas trabajadoras que residiendo en la zona fronteriza de un Estado limítrofe al que regresan diariamente, desarrollan actividades lucrativas, laborales o profesionales por cuenta propia o ajena en las zonas fronterizas del territorio español a las que estará limitado su ámbito geográfico.

**Tipo G:** este permiso autoriza la realización de una actividad lucrativa, en caso de desplazamiento temporal de una persona trabajadora extranjera que dependa mediante relación laboral de una empresa establecida en un Estado no miembro de la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo, cuando:

- El desplazamiento sea por cuenta y bajo la dirección de la empresa, en ejecución de un contrato celebrado entre la misma empresa y la persona destinataria de la prestación del servicio que esté establecido en España.
- El desplazamiento sea a un centro de trabajo en España de la propia empresa extranjera o de otra empresa del grupo de que forme parte.



## Autorizaciones para trabajar para colectivos específicos:

- **Extranjeros residentes por estudios:** deben estar provistos de correspondiente autorización para trabajar y la actividad sea compatible con los estudios y los contratos se realicen por escrito a tiempo parcial, y si es de jornada completa la duración no sea superior a 3 meses ni coincida con los periodos lectivos de sus estudios.
- **Solicitantes de asilo con autorización para trabajar:** sólo pueden trabajar en la empresa en la que se refleja la autorización y deben renovar dicha solicitud cada seis meses.
- **Extranjeros titulares de un permiso de residencia temporal y autorización para trabajar:** con permiso de residencia temporal por arraigo o por causas excepcionales se les puede conceder autorización para trabajar.

## Finalmente, se puede contratar sin ninguna restricción:

- a las personas extranjeras con permiso de residencia permanente,
- personas asiladas y refugiadas,
- y a las personas casadas con ciudadanos de nacionalidad comunitaria a partir de 1 año de matrimonio y se puede solicitar la tarjeta de familiar de residencia comunitaria, la cual permite trabajar en España como a cualquier persona nacida en la Unión Europea.

El **contingente** es un mecanismo general para canalizar los flujos migratorios laborales en el que se determina anualmente, por Acuerdo del Consejo de Ministros, el número y las características de las ofertas de empleo, que van dirigidas a trabajadores extranjeros de régimen no comunitario que no se hallen ni residan en España encuadradas en sectores de actividades y ocupaciones. En la determinación del contingente participan los Agentes Sociales y las Comunidades Autónomas, elaborando propuestas que son consideradas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El procedimiento de contratación para el contingente se desarrollará en tres fases:

- una primera fase de **análisis de las necesidades del mercado laboral** por actividades y sectores,
- una segunda fase de **distribución del contingente a nivel provincial**,
- y por último la **selección y contratación** de las personas trabajadoras extranjeras en los países de origen ante los consulados españoles correspondientes, a través de empresas con más de cinco ofertas o las asociaciones de empresarios; además se exige la presencia física de las personas trabajadoras para firmar el contrato.

Una vez firmado el contrato de trabajo en los países de origen en el consulado correspondiente, se les proveen del visado de residencia y se incorporan de forma inmediata al mercado laboral, así como su afiliación y alta en el sistema de la seguridad social.

La concesión del **visado de residencia**, tras la firma del contrato en el país de origen, tendrá validez de permiso de trabajo. En un plazo no superior a 30 días desde la entrada efectiva en España la persona trabajadora extranjera deberá solicitar el correspondiente permiso de residencia ante la subdelegación del gobierno correspondiente.





# CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO

## 3.1

### EMPLEO, MERCADO DE TRABAJO Y NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

#### Población activa [OFERTA]

Personas de 16 o más años (de acuerdo con la legislación española) que están disponibles para trabajar y buscan activamente un empleo. La población económicamente activa lo constituyen tanto las personas clasificadas estadísticamente como ocupadas y las clasificadas como paradas.

#### Población OCUPADA [DEMANDA]

Personas de 16 o más años que trabajan a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial, etc) en dinero o especie, o que teniendo trabajo están ausentes temporalmente del mismo por enfermedad, vacaciones, etc.

Las personas ocupadas se clasifican atendiendo a la situación profesional en **no asalariadas** (empresarios, trabajadores autónomos y cooperativistas) y **asalariadas** (públicos y privados).

Atendiendo a la duración de la jornada se clasifican en **ocupadas a tiempo completo** y **ocupadas a tiempo parcial**.

#### POBLACIÓN PARADA

Personas de 16 o más años que no tienen trabajo, estando disponibles para trabajar y buscan activamente un empleo.

Hay que tener en cuenta que a efectos estadísticos y de acuerdo a la normativa europea (Reglamento 1897/2000 de la Comisión Europea) para que una persona sea considerada parada, cuando su único método de búsqueda sea la inscripción en las oficinas públicas de empleo, no basta con estar inscrita, sino que además debe existir contacto con la oficina en las últimas cuatro semanas con el fin de encontrar trabajo.

En todo caso se trata de personas de 16 o más años en desempleo involuntario

#### TASA DE ACTIVIDAD

Porcentaje de personas que están trabajando o buscando activamente empleo, respecto del total de población mayor de 16 años (población activa).

$$\text{TASA DE ACTIVIDAD} = \frac{\text{Población activa}}{\text{Población mayor 16 años}}$$

#### TASA DE PARO

Porcentaje de personas que están en situación de paro, respecto del total de población mayor de 16 años.

$$\text{TASA DE PARO} = \frac{\text{Población parada}}{\text{Población activa}}$$



## PERSONAS INACTIVAS

Personas de 16 o más años no incluidas en las categorías de personas ocupadas o paradas.

## PARO O DESEMPLEO

Oferta de trabajo (población activa) que no es utilizada por la demanda realizada por las empresas de un territorio.

## PARO REGISTRADO

Concepto estadístico constituido por el total de demandas de empleo en alta de personas desempleadas, registradas por los Servicios Públicos de Empleo (SPE), existentes el último día de cada mes. Al tratarse de un registro obtenido estadísticamente bajo criterios no homologables a nivel internacional, constituye una fuente estadística poco útil para conocer el desempleo real existente.

## PARO ESTIMADO

Concepto estadístico que se refiere al conjunto de personas en edad de trabajar que deseando realizar actividades económicas no lo consiguen. Se estima en la Encuesta de Población Activa (EPA) realizada por el Instituto Nacional de Estadística a los hogares españoles. Este registro sigue criterios y metodología internacionalmente contrastada.

## PARO FRICCIONAL

Se origina por el tiempo que transcurre para casar la oferta y la demanda de trabajo. Tiempo que tardan las personas trabajadoras en encontrar empleo.

## PARO ESTACIONAL

Situaciones de desempleo de carácter temporal frecuentes en actividades económicas con un perfil temporal irregular, y concentrado en un período dado.

## PARO RESIDUAL

Situaciones de desempleo asociadas a procesos de ajuste entre despidos y colocaciones u otras circunstancias estacionales.

## PARO ESTRUCTURAL

Se produce cuando la demanda de trabajo es menor que la oferta de trabajo, o cuando hay desajustes entre el trabajo ofertado y el demandado. Situaciones de desempleo generadas como consecuencia del declive de sectores económicos, sin que las personas desempleadas sean absorbidas por otros sectores en expansión.



# ELABORACIÓN DE INFORMES SOBRE EL ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL LOCAL

## 3.2

### QUÉ ES:

Una vez recogida y analizada la información sobre el mercado de trabajo local, se requiere una sistematización y una formalización escrita plasmada a través de la elaboración de informes concisos y claros que puedan ayudar a la persona que oriente en la mediación sociolaboral a desarrollar su trabajo en óptimas condiciones.

### ESTRUCTURA BÁSICA DEL INFORME:

- Informe diagnóstico:** De carácter descriptivo donde se expongan la situación en base a los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos y que ofrezca también un análisis que busque las relaciones de diferentes factores.
- Informe anual:** Revisión y actualización del informe diagnóstico.
- Fichas resumen:** Son fichas informativas de carácter fundamentalmente descriptivo, para cada uno de los apartados del informe diagnóstico.

### MODELO DE INFORME "FICHA RESUMEN"

**Mercado de trabajo local:** (En este apartado habrá de especificarse la denominación que la persona que realiza el análisis utilice para el área geográfica objeto de estudio).

**Fecha:** (Debe constar la fecha del momento de actualización, procurando que la periodicidad de revisión sea constante. Como ejemplo puede ser útil cada trimestre).

**Información:** (Título de la información a describir) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Objetivo:** (Breve descripción de la utilidad práctica que la información presentada tiene para la orientación profesional) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Contenido:** (Tablas, gráficos, mapas, etc., que detallen la información que se quiere transmitir al orientador/a)

**Comentarios:** (Breve reseña de las últimas modificaciones realizadas) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## Las diez reglas para la confección de informes sobre el mercado de trabajo local<sup>1</sup>

1. Huir de tentaciones teóricas y centrarse en una dimensión analítica. Los informes sobre mercado de trabajo local deben tener una utilidad concreta y práctica.
2. Es mucho más útil mantener una preocupación de tipo análisis del terreno (observar y escuchar para comprender) e iniciar rápidamente un trabajo de información con los interlocutores sociales, que tener una actitud perfeccionista en la elaboración del análisis preliminar.
3. Hay que familiarizarse con la información estadística: es la mejor manera de conocer sus cualidades y sus insuficiencias.
4. No hay que protegerse en la falta de estadística o en el querer saber más para ignorar los problemas a analizar.
5. Hay que cuestionar críticamente las fuentes, pero el trabajo no debe quedarse en una mera crítica de las fuentes estadísticas o documentales.
6. Hay que analizar los datos comparativamente, respecto a universos comparables (por las dimensiones) o a los círculos concéntricos en que se inscriben (Comunidad Autónoma, Estado, Unión Europea).
7. Los gráficos no son un adorno, un buen gráfico puede descubrir el sentido de un fenómeno, ayudar a su interpretación y facilitar la transmisión de un mensaje.
8. La realidad es cambiante en el tiempo; la vida es historia y los datos hay que verlos en su evolución temporal.
9. Entre el/a analista y el/a que debe tomar las decisiones debe haber cierta distancia.
10. Por último una lúcida recomendación de Wright Mills: "Sobre todo, desarrollad y usad la imaginación sociológica. Evitad el fetichismo del método y de la técnica. Impulsad la rehabilitación del artesano intelectual sin pretensiones y esforzados por llegar a serlo vosotros/as mismos. Que cada individuo sea su propio técnico/a; que la teoría y el método sean parte del ejercicio de un oficio... Sed inteligencias que afrontan por sí mismas los problemas del hombre y la sociedad".

1 CACHON, L. (1992): "El estudio del mercado de trabajo local en el marco de una política de desarrollo endógeno". Economía y Sociedad, nº 7.



## ALGUNAS POSIBLES PREGUNTAS A TENER EN CUENTA PARA ELABORAR UNA ENCUESTA DIRIGIDA A RESPONSABLES DE RECURSOS HUMANOS Y/O REPRESENTANTES LEGALES DE TRABAJADORES

### 3.3

#### RECOMENDACIONES PREVIAS:

- Presentar y exponer muy brevemente el objeto del estudio que se realiza
- Garantizar la confidencialidad y anonimato de la información aportada por las personas entrevistadas
- Las respuestas no tienen por qué basarse en la certeza absoluta. Se trata de percepciones personales

#### ESTRUCTURA BÁSICA DE LA ENCUESTA:

Fecha: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Empresa: \_\_\_\_\_  
Localidad: \_\_\_\_\_  
Provincia: \_\_\_\_\_  
Actividad económica (según CNAE-95)<sup>1</sup>: \_\_\_\_\_  
Número Trabajadores/as de la empresa (en el centro de trabajo dónde se realiza la entrevista) \_\_\_\_\_

1. Indicar el puesto de trabajo, categoría laboral y/o cargo que desempeña dentro de la empresa la persona entrevistada \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2 Situación de la empresa: ☐ estable  
☐ en expansión  
☐ en recesión

3. Evolución de la plantilla en el último año de la empresa:

- ☐ aumento  
☐ disminución  
☐ estabilidad

4. Previsión de evolución de la plantilla para los próximos seis meses

- ☐ aumento  
☐ disminución  
☐ estabilidad



## 5. Ocupaciones que se verán afectadas por esa evolución

EVOLUCIÓN	OCUPACIÓN	CÓDIGO CON-94 (Clasificación Nacional de Ocupaciones.- Instituto Nacional de Estadística)
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
Ampliación número de trabajadores/as _____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
Reducción número de trabajadores/as _____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

## 6. Cuando la empresa necesita contratar nuevos/as trabajadores/as, ¿qué mecanismos utiliza normalmente para reclutarlos/as

CATEGORÍAS PROFESIONALES (Se señalan aquí las más comunes en los diversos sectores económicos, así como sus características)	VÍAS DE RECLUTAMIENTO (Servicio Público de empleo, Empresas de trabajo temporal, Agencias privadas de colocación, Empresas de selección/consultoras, Prensa, amigos, familiares, contactos de los/as trabajadores/as, bolsa de trabajo propia, otras....)
Directivos/as (Direcciones de departamento, de producción, de personal, etc...)	_____
Técnicos/as (Personal con titulación universitaria media o superior y otros puestos asimilados a ese nivel).	_____
Mandos intermedios (Jefes de Sección, de negociado, etc)	_____
Personal administrativo (oficiales administrativos, auxiliares administrativos, mecnógrafos, recepcionistas, telefonistas, etc)	_____
Comerciales	_____
Personal de mantenimiento (mecánico, electricista, fontanero, etc...)	_____
Trabajador/a de producción cualificado/a (agricultor, ganadero, operadores y montadores, canteros, cerrajeros, guías turísticos, albañiles, pintores, vendedores, dependientes, representantes, camareros, peluqueros, conductores, personas empleadas dedicadas al cuidado de personas)	_____
Trabajador/a no cualificado (personal de limpieza y de servicio doméstico, cajero, cargador, conserjes, peón industrial o albañil, peón agrícola, etc..)	_____



9. En el caso de que se estén introduciendo nuevas tecnologías (NNTT) o nuevas formas de organización del trabajo ¿qué nuevas ocupaciones podrá necesitar la empresa a corto y medio plazo relacionadas con esos procesos, qué tareas desempeñarían los profesionales que realicen esas ocupaciones y qué formación deberían obtener esas personas?

NUEVAS TECNOLOGÍAS O/Y FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO <sup>2</sup>	NUEVAS OCUPACIONES	TAREAS	FORMACIÓN NECESARIA

OBSERVACIONES:

- 1 Clasificación Nacional de Actividades Económicas. Instituto Nacional de Estadística.
- 2 NNTT: Maquinaria, robots industriales, informatización y comunicación telemáticas, etc.  
Nuevos sistemas de organización del trabajo: sistemas de calidad, subcontrataciones, trabajo en grupo, etc...



7. Respecto a la política de personal, ¿qué criterios se consideran importantes a la hora de decidir la contratación y promoción de trabajadores/as?

CATEGORÍAS PROFESIONALES	CRITERIOS DE CONTRATACIÓN (Experiencia, titulación académica, capacidad profesional, formación realizada relacionada con el puesto de trabajo, motivación, disponibilidad, etc...)	CRITERIOS DE PROMOCIÓN (Experiencia, titulación académica, capacidad profesional, formación realizada relacionada con el puesto de trabajo, motivación, disponibilidad, etc...)
Directivos/as		
Técnicos/as		
Mandos intermedios		
Personal administrativo		
Comerciales		
Personal de mantenimiento		
Trabajador/a de producción cualificado/a		
Trabajador/a no cualificado		

8. Respecto a la cualificación de los/as trabajadores/as, ¿cuáles son sus principales necesidades formativas a corto y medio plazo?

CATEGORÍAS PROFESIONALES	NECESIDADES FORMATIVAS
Directivos/as	
Técnicos/as	
Mandos intermedios	
Personal administrativo	
Comerciales	
Personal de mantenimiento	
Trabajador/a de producción cualificado/a	
Trabajador/a no cualificado	





# ALGUNAS POSIBLES PREGUNTAS PARA ELABORAR UN CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES

## 3.4

### RECOMENDACIONES PREVIAS

- Presentar y exponer muy brevemente el objeto del estudio que se realiza
- Garantizar la confidencialidad y anonimato de la información aportada por las personas entrevistadas.
- Las respuestas no tienen por qué basarse en la certeza absoluta. Se trata de percepciones personales.

### ESTRUCTURA BÁSICA DEL CUESTIONARIO

- ☐ Fecha: \_\_\_\_\_
- ☐ Empresa: \_\_\_\_\_
- ☐ Localidad: \_\_\_\_\_
- ☐ Provincia: \_\_\_\_\_
- ☐ Actividad económica (según CNAE-95)<sup>1</sup>: \_\_\_\_\_
- ☐ Número Trabajadores/as de la empresa  
(en el centro de trabajo dónde se realiza la entrevista)
- ☐ Puesto de trabajo \_\_\_\_\_
- ☐ Categoría profesional \_\_\_\_\_
- ☐ Sexo \_\_\_\_\_
- ☐ Edad \_\_\_\_\_
- ☐ Nivel de estudios \_\_\_\_\_
- ☐ Tipo de contrato \_\_\_\_\_

1. Indicar en cada caso los cambios producidos en el último año en su puesto de trabajo:

Cambio en las formas de trabajo	En caso afirmativo indicar los cambios producidos:
Utilización de maquinaria o equipos informatizados.	En caso afirmativo indicar los cambios producidos:
Funciones desempeñadas	En caso afirmativo indicar los cambios producidos:



2. Indicar si se han recibido cursos de formación relacionados con el puesto de trabajo:

- ☐ SI  
☐ NO

3. Consignar si se ha producido un cambio en el puesto de trabajo en el último año:

- ☐ SI  
☐ NO  
☐ En caso afirmativo qué puesto se desempeñaba con anterioridad

4. Tareas desempeñadas en el actual puesto de trabajo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. Cursos de formación necesarios para un mejor desempeño del trabajo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. OBSERVACIONES \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



# EL CURRÍCULUM VITAE

## Definición:

El Currículum Vitae es un resumen escrito y ordenado de las experiencias formativas y laborales, para demostrar la idoneidad de nuestra candidatura a un puesto de trabajo concreto y con el objetivo de acceder a la entrevista de selección.

## TIPOS DE CURRÍCULUM VITAE:

El Currículum Vitae puede ser de tres tipos:

- **Cronológico:** consiste en ordenar el currículum vitae del más antiguo al más reciente. No es recomendable cuando se ha cambiado de trabajo con frecuencia.
- **Inverso:** permite destacar la experiencia laboral reciente. Recomendable si ésta tiene relación con el puesto de trabajo al que aspiramos.
- **Temático:** consiste en ordenar el currículum vitae por bloques temáticos. Recomendable cuando la experiencia es muy dispersa.

## CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CURRÍCULUM VITAE. UN BUEN CURRÍCULUM DEBE:

- estar actualizado
- ser honesto y positivo
- estar ordenado
- estar adaptado
- ser conciso
- dar una imagen profesional
- ser esmerado

## Recomendaciones:

contenido	presentación
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Breve y conciso, intentar no superar las 2 páginas, máximo 3.</li><li>■ Se deben indicar sólo los títulos de más alto nivel. No hace falta decir que se posee el Graduado Escolar si se es licenciado.</li><li>■ Evitar detalles inútiles, por ejemplo peso, altura, nº de hijos...</li><li>■ No es necesario hablar de pretensiones económicas, ya se tratará en la entrevista.</li><li>■ Compensar la ausencia total de experiencia haciendo referencia a cursos prácticos relacionados con el trabajo solicitado.</li><li>■ Adaptar el currículum al puesto de trabajo, remarcando las experiencias más interesantes para la oferta.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Papel blanco y de buena calidad.</li><li>■ Respetar los márgenes y espacios.</li><li>■ Bien presentado sin manchas ni tachaduras.</li><li>■ Hecho a máquina u ordenador siempre que no lo pidan manuscrito.</li><li>■ Si se hacen fotocopias, que sean de calidad.</li><li>■ Sin faltas de ortografía. Repasarlo varias veces.</li><li>■ No es necesario poner foto a no ser que la empresa lo pida.</li></ul>



## EJEMPLO DE CURRÍCULUM VITAE CRONOLÓGICO:

El contenido se coloca en orden cronológico, de lo más antiguo a lo más inmediato, o de forma inversa (CRONOLÓGICO-INVERSO), reflejando los datos más recientes en primer lugar como la última titulación obtenida y las últimas experiencias profesionales. Este formato permite ver la evolución de la persona que demanda un puesto de trabajo

Presenta algunos inconvenientes para personas que han pasado largos periodos en el paro y para las que han cambiado de trabajo con mucha frecuencia

Es la tipología más común, por lo tanto el más aceptado y con el que puede encontrarse más cómoda la persona encargada de la selección.

### DATOS PERSONALES

NOMBRE Y APELLIDOS: Elisa García Pérez

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: Bogotá (Colombia), 13 de junio de 1960

DOMICILIO: C/ Albatros, s/n. 00000 Murcia

Tel.: 968 00 00 00

E-mail:

### FORMACIÓN ACADÉMICA

1979-1983 Técnico Auxiliar de Geriatria. "Centro Henry Dunant" . Bogotá (Colombia)

### FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

1984 Curso de Geriatria organizado por la Escuela Santa Fe. Cali (Colombia). 100 horas

1986 Curso de Formación Ocupacional de Auxiliar de Enfermería en Geriatria realizado en Cruz Roja. Murcia. 200 horas

1990 Curso sobre teleasistencia organizado por Cruz Roja. Murcia 40 horas

### EXPERIENCIA PROFESIONAL

1984-1986 Auxiliar de Clínica en el Hospital Central de Cali (Colombia). Funciones: cuidado de pacientes en el Servicio de Geriatria, control y abastecimiento de la farmacia de la planta y control y reparto de comida a pacientes

1987-1990 Auxiliar de Enfermería en la Residencia Geriátrica "Torres Blancas" de Murcia. Funciones: Ayuda al médico de la Residencia en la consulta diaria y cuidado y limpieza de pacientes.

1991-1997 Auxiliar de Enfermería en la Pabellón de Geriátrica del Hospital de Cruz Roja en Murcia. Funciones: mantenimiento e higiene de pacientes, movilización, deambulacion y traslado de pacientes

### IDIOMAS

Inglés Nivel alto (oral y escrito)

### INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Carnet de conducir Tipo B y vehículo propio

Disponibilidad horaria y geográfica total



## EJEMPLO DE CURRÍCULUM VITAE FUNCIONAL O TEMÁTICO

Es un tipo de currículum pensado para resaltar la cualificación profesional de la persona que busca trabajo, haciendo hincapié en la experiencia y pone menos énfasis en fechas y empresas específicas. Es un modelo indicado para:

- Acceder a un puesto determinado al que se aspira porque se realiza íntegra y exclusivamente, respondiendo a esa demanda
- Cambio importante de sector o área funcional

### DATOS PERSONALES

Nombre y apellidos: Felicia Kirsanov

Lugar y fecha de nacimiento: Bielorrusia, el 3 de noviembre de 1964

Domicilio: Avda. de Portugal, s/n. VALENCIA

Teléfono: 600 000 000

E-mail:

### FORMACIÓN ACADÉMICA:

1985-1988: "Técnico de Laboratorio para el Análisis Químico-Bacteriológico" en la Escuela Técnica Profesional 213 de Bobruisk. (Bielorrusia).

1990-1996: "Ingeniera Química" por la Facultad de Química de la Universidad Tecnológica de Minsk. (Bielorrusia).

### EXPERIENCIA PROFESIONAL

Enero 1988-marzo 1988: TÉCNICO DE LABORATORIO DE LECHE

Funciones: análisis de componentes de la leche (sustancias grasas) y determinación de la calidad de las muestras.

Junio 1988: TÉCNICO DE LABORATORIO

En una empresa de gasolinas, realizando análisis cualitativos y cuantitativos de las gasolinas.

Septiembre 1988-Diciembre 1999: TÉCNICO DE LABORATORIO.

En la estación petroquímica "Bobruisk Nefteprodukt" (Bielorrusia).

Funciones: análisis cualitativo y cuantitativo de petróleo.

Enero 1995-Noviembre 1999: PROPIETARIA DE EMPRESA AGRÍCOLA

Empresa dedicada al cultivo de productos agrícolas destinados a la venta y consumo propio.

Funciones: Cultivo, gestión y compra-venta de la producción agrícola.

### CONOCIMIENTOS DE IDIOMAS

Castellano: nivel medio (actualmente cursando 2º nivel de la Escuela Oficial de Idiomas)

Bielorruso: lengua materna

Ruso: lengua materna

Inglés: nivel medio

Polaco: nivel bajo

### OTROS DATOS DE INTERÉS:

Reconocido Estatuto de Refugiado (autoriza a residir y trabajar en España de forma indefinida en las mismas condiciones que un nacional).





# CONTRATOS DE TRABAJO<sup>1</sup>

## 4.2

### QUÉ ES:

El contrato de trabajo es el acuerdo por el que una persona trabajadora se obliga a prestar determinados servicios por cuenta de un/a empresario/a, bajo su dirección y a cambio de una retribución. Las características de cada uno de los contratos dependerá de lo establecido en las Leyes, en los Convenios Colectivos y en el propio contrato.

### TIPOS DE CONTRATO:

#### ■ CONTRATO INDEFINIDO:

Es aquél que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

#### Formalización

Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo los acogidos al programa público de fomento de la contratación indefinida, minusválidos, etc., u otros que estipulen la obligación de formalizarse por escrito. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación:

- Los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en derecho.
- Los trabajadores con contratos temporales celebrados en fraude de ley.

#### ■ CONTRATO INDEFINIDO DE FIJOS-DISCONTINUOS

Es el que se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Los/as trabajadores/as fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo la persona trabajadora en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.



## Formalización

Se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo oficial establecido por el Instituto Nacional de Empleo y en el que deberá figurar:

- Duración estimada de la actividad.
- Forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable.
- Jornada laboral estimada y su distribución horaria.

### ■ CONTRATOS INDEFINIDOS ACOGIDOS AL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO ESTABLE PARA EL AÑO 2003

El objeto de esta modalidad es fomentar la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores/as en situación de desempleo, a través de incentivos a las empresas.

#### Requisitos de los/as trabajadores/as

Encontrarse inscritos/as en las Oficinas de Empleo y/o estar incluidos/as en alguno de los siguientes colectivos:

- Trabajadoras desempleadas, entre dieciséis y cuarenta y cinco años.
- Trabajadoras desempleadas, cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores/as desempleados/as inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante seis o más meses.
- Trabajadores/as desempleados/as mayores de cuarenta y cinco años y hasta los cincuenta y cinco.
- Trabajadores/as desempleados/as mayores de cincuenta y cinco años y hasta los sesenta y cinco.
- Trabajadores/as desempleados/as perceptores/as de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación.
- Trabajadores/as desempleados/as perceptores del subsidio por desempleo a favor de los trabajadores y trabajadoras incluidos/as en el Régimen especial agrario de la Seguridad Social.
- Trabajadores/as desempleados/as admitidos/as en el programa que contempla la ayuda específica denominada renta activa de inserción.
- Trabajadoras desempleadas inscritas en la oficina de empleo que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto.
- Trabajadores/as que se incorporen a cooperativas o sociedades laborales como socios/as trabajadores/as o de trabajo, con carácter indefinido y encuadrados/as en un régimen por cuenta ajena de Seguridad Social.
- Trabajadores/as desempleados/as en situación de exclusión social (este colectivo también tiene incentivos a la contratación temporal).
- Trabajadoras que tengan acreditada por la Administración la condición de víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia (este colectivo también tiene incentivos a la contratación temporal).





### ■ CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA:

Tiene como finalidad facilitar la colocación estable de trabajadores/as desempleados/as y de empleados/as sujetos a contratos temporales.

Trabajadores/as que pueden ser objeto de este tipo de contrato

Trabajadores/as desempleados/as inscritos/as en la Oficina de Empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones:

- Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino.
- Trabajadores mayores de cuarenta y cinco años de edad.
- Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Trabajadores minusválidos.
- Trabajadores/as que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados/as en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.

### ■ CONTRATO PARA LA FORMACIÓN:

Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

Requisitos de los/as trabajadores/as

- Ser mayor de 16 años y no haber cumplido los 21. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con desempleados/as incluidos/as en alguno de los siguientes colectivos:
  - Minusválidos/as
  - Trabajadores/as extranjeros/as durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
  - Aquéllos/as que lleven más de tres años sin actividad laboral.
  - Quienes se encuentren en situación de exclusión social.
  - Los que se incorporen como alumnos/as-trabajadores/as a los programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.
- No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto de trabajo correspondiente.
- No haber desempeñado con anterioridad el puesto de trabajo para el que se contrata, en la misma empresa, por un tiempo superior a 12 meses.
- No haber agotado la duración máxima establecida para los contratos de aprendizaje o para la formación en una relación laboral anterior, en la misma o distinta empresa.
- Si el trabajador o la trabajadora hubiera tenido una contratación en aprendizaje con anterioridad, inferior a dos años, se le podrá contratar para la formación exclusivamente por el tiempo que reste hasta completar la duración máxima establecida.



## ■ CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores y trabajadoras con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

### Requisitos de los trabajadores

- Tener alguna de las titulaciones siguientes:
  - Licenciado Universitario, Ingeniero, Arquitecto.
  - Diplomado Universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico.
  - Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional Reglada, de la formación profesional específica, siendo equivalentes a los anteriores los títulos de Técnico Auxiliar (FP1) y Técnico Especialista (FP2).
  - Otras titulaciones oficialmente reconocidas como equivalentes a las anteriores.
- No haber transcurrido más de cuatro años desde la terminación de los correspondientes estudios o desde la convalidación de los estudios en España, de haber obtenido la titulación en el extranjero, o de seis años cuando el contrato se concierte con un/a trabajador/a discapacitado/a.

## ■ CONTRATO TEMPORAL PARA TRABAJADORES/AS DESEMPLEADOS/AS EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL

El objetivo de esta modalidad de contratación es la de fomentar la contratación de las personas trabajadoras desempleadas en situación de exclusión social, a través de incentivos a las empresas.

### Requisitos de los trabajadores y trabajadoras

Trabajadores/as desempleados/as en situación de exclusión social. La situación de exclusión social se acreditará por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:

- Perceptores de rentas mínimas de inserción o, cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
  - a) Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
  - b) Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.
- Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- Internos/as de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados/as condicionales y ex reclusos/as.
- Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/02, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los/as ex –internos/as.



## ■ CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Es el que se concierta para la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Los convenios sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas que pueden cubrirse con estos tipos de contratos.

### Duración

Por el tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o término, estos deberán considerarse de carácter orientativo.

Si fuere superior a un año, para proceder a la extinción del contrato se necesita preaviso con 15 días de antelación a la finalización de la obra o servicio. Si se incumpliera por parte del empresario, existe obligación de indemnizar por el equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

Si la duración efectiva de estos contratos fuese inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.

Se transforma en indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- Por falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes, y se continuara realizando la prestación laboral.

Asimismo, se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de Ley.

## ■ CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE PRODUCCIÓN:

Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que pueden contratarse trabajadores/as eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

### Duración

- Máxima de seis meses dentro de un período de doce meses. Por convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar. En ese caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido ni, como máximo, doce meses.
- En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.
- Si la duración efectiva de estos contratos fuese inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 36 por 100.



Este contrato se transforma en indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- Por falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- Si llegado el término, el trabajador continuara realizando la prestación laboral.
- Los contratos en fraude de Ley.

#### ■ CONTRATO DE INTERINIDAD:

Este contrato tiene como objetivo sustituir a un/a trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, así como para sustituir a trabajadores/as en formación por trabajadores/as beneficiarios/as de prestaciones por desempleo.

#### ■ CONTRATACIÓN EN SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

Esta medida tiene por finalidad la contratación de trabajadores/as desempleados/as en sustitución de trabajadores/as que anticipen su edad ordinaria de jubilación de 65 a 64 años. En los supuestos que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores a la edad mínima de 65 años, por la realización de determinados trabajos, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de 64 años.

##### Requisitos de los/as trabajadores/as

- Al trabajador o trabajadora que se jubila le debe faltar como máximo un año para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.
- El trabajador o trabajadora que le sustituya debe figurar inscrito como desempleado en la Oficina de Empleo.

#### ■ CONTRATO DE RELEVO

Es el que se concierta con un/a trabajador/a en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador/a de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.



## ■ CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable. Se entenderá por trabajador/a a tiempo completo comparable a un trabajador/a a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ninguna persona trabajadora comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

## ■ CONTRATOS DE INSERCIÓN:

Los contratos que se celebren con trabajadores/as desempleados/as inscritos en la Oficina de Empleo, para participar en programas públicos para la realización de obras y servicios de interés general y social, se regularán bajo la modalidad de contrato temporal de inserción.

### Finalidad

- Adquisición de experiencia laboral.
- Mejorar la ocupabilidad del desempleado.

### Características

- Se concierta por tiempo determinado entre una Administración Pública o entidad sin ánimo de lucro y un demandante de empleo para la realización de una obra o servicio de interés general o social.
- Los trabajadores/as que sean parte en estos contratos no podrán repetir su participación hasta transcurridos tres años desde la finalización del anterior contrato de esta naturaleza, siempre y cuando el trabajador haya sido contratado bajo esta modalidad por un período superior a nueve meses en los últimos tres años.
- Los servicios públicos de empleo competentes, financiarán los costes salariales y de Seguridad Social de estas contrataciones subvencionando, a efectos salariales, la cuantía equivalente a la base mínima del grupo de cotización al que corresponda la categoría profesional desempeñada por el trabajador y, a efectos de Seguridad Social, las cuotas derivadas de dichos salarios, todo ello con independencia de la retribución que finalmente perciba el trabajador. La retribución de los/as trabajadores/as que se incorporen a estos programas será el que se acuerde entre las partes, sin que pueda ser inferior a la establecida, en su caso, para estos contratos de inserción en el convenio colectivo aplicable.
- La incorporación de desempleados/as a esta modalidad contractual estará de acuerdo con las prioridades del Estado para cumplir las directrices de la estrategia europea por el empleo.



#### ■ CONTRATO DE TRABAJO EN GRUPO:

Es el contrato de trabajo celebrado entre el/la empresario/a y el/la jefe de un grupo de trabajadores/as considerado en su totalidad (el grupo de personas trabajadoras es contratada como una totalidad, siendo el/la Jefe de Grupo quien ostentará la representación de los/as trabajadores/as que lo integren), no teniendo el/la empresario/a frente a cada uno de los miembros del grupo, los derechos y deberes que como tal le competen.

#### ■ CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO:

El contrato de trabajo a domicilio es aquél en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del/a trabajador/a o en el lugar libremente elegido por la persona trabajadora y sin la vigilancia del/a empresario/a.

Este tipo de contrato es de aplicación a cualquier persona trabajadora y puede ser por tiempo indefinido o de duración determinada.

1 Fuente: Guía Laboral y de Asuntos Sociales 2003.



# LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO PERSONAL

## 4.3

### QUÉ ES:

El proyecto personal constituye la organización de la información sobre el análisis personal, competencias personales y profesionales, motivación, experiencia y expectativas laborales de una persona en búsqueda de empleo. Aunque esta ficha está centrada en el colectivo de personas inmigrantes, esta propuesta de organización de información personal y ocupacional puede ser aplicable a otros colectivos.

#### 1º Apartado

ENUMERA Y/O EXPLICA SOBRE LAS RAZONES QUE TE HAN IMPULSADO A VENIR A ESPAÑA

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### 2º Apartado

ENUMERA Y/O EXPLICA LA SITUACIÓN EN LA QUE TE ENCUENTRAS ACTUALMENTE EN ESPAÑA

Laboral: (en desempleo, inscrito en el Servicio Público de Empleo, desde cuando, otras situaciones)

---

---

---

---

Personal y/o familiar (vivienda, personas a tu cargo, etc)

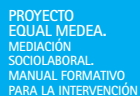
---

---

---

---

---

[illegible]

## This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.





## 5º Apartado

QUÉ OFREZCO AL MERCADO DE TRABAJO. **MI FORMACIÓN (1)**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_

(1) Indicar todas las acciones formativas que hayas realizado, tanto oficiales como privadas, incluyendo el nivel alcanzado en tu país, número de horas y la fecha de finalización. Debes de tener en cuenta que la formación oficial de tu país debe ser convalidada con la formación oficial de España para poder desarrollar tu profesión.

(Ejemplo: Curso de mecánico de 100 horas en mayo de 2002 por la Escuela Francesa de Formación Profesional).

## 6º Apartado

QUÉ OFREZCO AL MERCADO DE TRABAJO. **MI EXPERIENCIA (2)**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_

COSAS QUE SE HACER BASTANTE BIEN

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_

(2) Cualquier trabajo que hayas realizado aunque haya sido sin contrato, indicando la duración en meses y años.

(Ejemplo: Mecánico de automóviles en el taller "Paco" de Alicante entre mayo y julio de 2002).



## 7º Apartado

QUÉ OFREZCO AL MERCADO DE TRABAJO. **MI ORGANIZACIÓN (3)**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_

(3) Organización manuales, mecánicas, de organización, de memoria, de relaciones sociales, etc.

(Ejemplo: Trabajo minucioso).

QUÉ OFREZCO AL MERCADO DE TRABAJO. **MIS CUALIDADES (4)**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_

(4) Comunicativo, abierto, responsable, etc. (Ejemplo: Soy muy puntual).

## 8º Apartado

QUÉ QUIERO HACER PROFESIONALMENTE. **POR MI PREPARACIÓN PODRÍA TRABAJAR DE (5)**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_

(5) Ejemplo: camarero, mecánico, peón de la construcción, etc.

QUÉ QUIERO HACER PROFESIONALMENTE. **EN LO QUE MÁS ME GUSTARÍA TRABAJAR ES COMO (6)**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_

(6) Si no coinciden ambos cuadros, debes plantearte el realizar cursos de formación y reciclaje que te abran las puertas a esas nuevas ocupaciones para las que no estás preparado.



## 9º Apartado

### EN QUÉ ME GUSTARÍA TRABAJAR Y CÓMO PUEDO CONSEGUIRLO

QUÉ TENGO	QUÉ ME FALTA	CÓMO PUEDO MEJORAR
1 _____	1 _____	1 _____
2 _____	2 _____	2 _____
3 _____	3 _____	3 _____
4 _____	4 _____	4 _____

QUÉ TENGO	QUÉ ME FALTA	CÓMO PUEDO MEJORAR
1 _____	1 _____	1 _____
2 _____	2 _____	2 _____
3 _____	3 _____	3 _____
4 _____	4 _____	4 _____

#### EJEMPLO

OCUPACIÓN	QUÉ TENGO	QUÉ ME FALTA	CÓMO PUEDO MEJORAR
<p>Ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Auxiliar de mecánico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Título no reconocido.</li> <li>● Experiencia.</li> <li>● Aptitudes mecánicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Formación reconocida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Homologar mi título.</li> <li>● Curso de Formación oficial en España.</li> </ul>



## 10º Apartado

### EN QUÉ CONDICIONES TE GUSTARÍA O ACEPTARÍAS TRABAJAR

**Categoría profesional**

- ☐ Peón
- ☐ Ayudante
- ☐ Oficial
- ☐ Otras \_\_\_\_\_

**Contrato**

- ☐ Duración mínima: \_\_\_\_\_
- ☐ Obra y Servicio
- ☐ Circunstancias Producción
- ☐ Indefinido
- ☐ Otros
- ☐ Indiferente

**Salario**

- ☐ Mínimo interprofesional
- ☐ Convenio colectivo
- ☐ Cualquier otro. Cuantía: \_\_\_\_\_
- ☐ Indiferente

**Horarios**

- ☐ Mañana
- ☐ Tarde
- ☐ Noche
- ☐ Indiferente
- ☐ Turnos

**Jornada**

- ☐ A tiempo completo
- ☐ A tiempo parcial
- ☐ Partida
- ☐ Continuada
- ☐ Indiferente

**Lugar**

- ☐ En mi localidad,
- ☐ En mi provincia
- ☐ En mi comunidad autónoma
- ☐ En las provincias limítrofes
- ☐ En cualquier sitio del estado
- ☐ Indiferente

**Otros** (añade aquí cualquier otro condicionante que para ti sea importante a la hora de aceptar o no un trabajo).

---

---

---

---

---

---



## 11º Apartado. AUTOEMPLEO

¿TE HAS PLANTEADO EN ALGÚN MOMENTO AUTOEMPLEARTE COMO UNA POSIBLE SALIDA PROFESIONAL?

SÍ

Sí pero no tengo la idea

Sí pero no sé cómo empezar

Sí pero no lo llevé a cabo. Razones.

Sí, y lo llevé a cabo:

Qué negocio iniciaste o has pensado iniciar

Que pasos has dado para conseguirlo

Por qué no lo he llevado a cabo

Si llevaste a cabo un proyecto empresarial, ¿qué sucedió?

NO

No sé lo que es

No me interesa



## 12º Apartado

Y BIEN, DESPUES DE TODAS ESTAS ACTIVIDADES Y TRAS ESTAS REFLEXIONES PERSONALES,  
¿CREEES QUE TE CONOCES MEJOR?

SEGURO QUE YA TIENES BASTANTE CLARO EN QUÉ QUIERES TRABAJAR Y POR QUÉ.

QUIERO TRABAJAR DE

1 \_\_\_\_\_

2 \_\_\_\_\_

3 \_\_\_\_\_



# CARTA DE AUTOPRESENTACIÓN O AUTOCANDIDATURA

## 4.4

### QUÉ ES:

Tanto para contestar a los anuncios de las ofertas de empleo como para presentarnos ante una empresa, intentando detectar un posible puesto de trabajo vacante, se debe enviar el curriculum vitae, acompañado de una carta que ha de ser diferente para cada caso concreto.

Es la manera de realizar una presentación inicial por escrito, que responde a un formalismo social de cortesía y que además consigue llamar la atención de la persona a la que va dirigida.

En el caso de la carta de autopresentación o autocandidatura, se envía sin tener conocimiento de que existe una oferta de trabajo por parte de la empresa y cuyo objetivo es que tengan en cuenta a la persona que la escribe cuando se produzca una vacante.

### CÓMO HACERLA:

- Dirigirla directamente a la persona que pueda contratar.
- Solicitar claramente el puesto que interesa.
- Enumerar las habilidades y los logros conseguidos.
- Mostrar interés por establecer un nuevo contacto.

### EJEMPLO









# CARTA DE RESPUESTA A UN ANUNCIO

## 4.5

### QUÉ ES:

Tanto para contestar a los anuncios de las ofertas de empleo como para presentarnos ante una empresa, intentando detectar un posible puesto de trabajo vacante, se debe enviar el currículum vitae, acompañado de una carta que ha de ser diferente para cada caso concreto.

Es la manera de realizar una presentación inicial por escrito, que responde a un formalismo social de cortesía y que además consigue llamar la atención de la persona a la que va dirigida.

En el caso de la carta de respuesta a un anuncio en la prensa diaria o de una publicación especializada, en casi todos ellos se solicita una respuesta por escrito en forma de carta.

### CÓMO HACERLA:

- Anotar en el encabezado de la carta la referencia del anuncio.
- Indicar la fecha y el medio en que se ha publicado.
- Adaptar las características al perfil que demandan en el anuncio.
- Solicitar ser tenidos en cuenta en la selección.
- Dejar claro cómo pueden localizarnos.

### EJEMPLO

Stefan Swöwich  
La Paz, 25  
46007 VALENCIA

Tfno.: 968000000  
REFERENCIA: 165  
ESTRUCTURAS METÁLICAS ALPAR, S.A.  
Departamento de Personal  
Pº Rusiñol, 24-2º  
46008 VALENCIA

Valencia, 10 de abril de 2003

Estimado/a Sr./Sra.:

Ayer tuve la ocasión de leer en la sección de trabajo de "EL PAÍS", un anuncio de su empresa solicitando un puesto de soldador especializado en estructuras de aluminio, en el que estoy interesado.

Como podrá apreciar en mi Currículo Vitae, he trabajado durante más de cinco años en una empresa de fabricación de estructuras metálicas en Polonia.

Le agradeceré que tenga en cuenta mi solicitud y quedo a la espera de sus noticias.

Reciba un atento saludo

Adjunto "Currículo Vitae"

Stefan Swöwich





# ENTREVISTAS DE SELECCIÓN

## 4.6

### ¿EN QUÉ CONSISTE?

Es una de la partes clave en el proceso de selección, debes prepararla de antemano y cuidar al máximo los siguientes puntos:

- Infórmate previamente sobre la empresa, con ello demostrarás iniciativa e interés.
- Prepara las respuestas que girarán en torno a tu CV y a la experiencia que puedes aportar respecto de las funciones descritas en el puesto de trabajo.
- Maneja adecuadamente tu imagen, cuida tu aspecto personal.

### ¿Cuáles son los objetivos de una entrevista?

- **Del entrevistador o entrevistadora:** recoger la información necesaria para determinar la adecuación de la persona candidata al puesto de trabajo, evaluará los motivos de la solicitud, motivaciones e intereses, el grado de madurez, la experiencia profesional, los conocimientos técnicos, las aptitudes y capacidades necesarias al puesto en concreto en relación a la realización de tareas, relaciones interpersonales y orientación al negocio, proyecto de carrera profesional, etc.
- **De la persona entrevistada:** informarse sobre las condiciones del puesto de trabajo al que opta y las características de la empresa, información sobre las condiciones de trabajo, horario, salario, formación y proyección profesional.

### ¿Cómo se estructura una entrevista?

- 1 **El saludo y al introducción:** previa a la entrevista hay una toma de contacto que suele ser espontánea y durar unos minutos. Has sido puntual presentándote entre 5 y 10 minutos antes, hay intercambio de saludos, debes tratar a la persona entrevistadora de usted, salvo que ella te sugiera el tuteo, permaneces cordial y amable como de costumbre.
- 2 **Preguntas de la persona entrevistadora:**
  - Formación y estudios.
  - Experiencia profesional.
  - Cualidades y características personales.
  - Motivaciones e intereses.

Procura contestar con seguridad y decisión, no tienes porqué contestar a todo inmediatamente, piensa detenidamente para dar respuestas claras y adecuadas.
- 3 **Preguntas de la persona candidata y cierre de la entrevista:** la persona que te entrevista te dará la oportunidad de que preguntes cualquier cuestión de tu interés sobre el puesto y es el momento de aprovechar y aclarar cualquier duda e informarte de cuál será la siguiente fase o cuándo te avisarán.
- 4 **Despedida.**



## ALGUNAS POSIBLES PREGUNTAS

Con el objetivo de preparar una posible entrevista, disminuir el nivel de ansiedad y aumentar el nivel de confianza, a continuación se exponen una serie de posibles preguntas. No obstante es aconsejable adaptar las preguntas al nivel de comprensión de lenguaje de la persona que va a ser objeto de una entrevista

### COMPETENCIAS PERSONALES

1. Háblame de ti mismo.
2. Cuéntame una anécdota de tu vida en la que resolvieras con éxito una situación difícil
3. ¿Qué gana la empresa si te contrata a ti en lugar de a otro candidato? ¿Qué elemento diferencial aportas?
4. Si fueras tú la persona encargada de realizar esta selección y yo fuera el candidato, ¿qué cualidades te gustaría que yo reuniera?
5. ¿Prefieres trabajar con gente o te gusta más trabajar solo?
6. ¿Cuál fue la decisión más importante que adoptaste en el pasado?
7. ¿Cuál es tu mejor virtud?
8. ¿Qué has aprendido de tus errores?
9. ¿Acabas lo que empiezas?
10. Piensa en un profesor, tu amigo, tu novio/a. Si yo le preguntara como eres tú, ¿qué crees que contestaría?
11. Si todos los trabajos tuvieran la misma remuneración y la misma consideración social, ¿qué es lo que realmente te gustaría hacer?
12. Describe que valores son más importantes para ti
13. ¿Qué tipo de personas te sacan de quicio?
14. ¿Duermes bien?
15. ¿Cómo reaccionas habitualmente frente a la jerarquía, los jefes, la autoridad...?
16. ¿Cómo te integras en un equipo de trabajo?
17. ¿Te aburres a veces?. ¿Por qué?
18. ¿Qué impresión crees que he sacado de ti tras esta entrevista?

### FORMACION

19. ¿Por qué estudiaste Magisterio (Económicas o Enfermería...)?
20. Cuando decidiste estudiar. ¿qué otras carreras, oficios o profesiones te atraían igualmente?
21. ¿Quién influyó más en ti a la hora de la elección de carrera, oficio o profesión?
22. Háblame de tus calificaciones durante los estudios. ¿Qué asignaturas te gustaban más, menos, y en cuales sacabas mejores notas, peores notas?
23. ¿En que medida crees que tus calificaciones se deben a tu esfuerzo personal y en que medida a tu inteligencia?
24. Si has abandonado los estudios ¿por qué lo hiciste?
25. ¿Cómo estudiabas, que sistema seguías?
26. ¿Preparabas los temas con más personas, o preferías trabajar solo?
27. ¿Dónde aprendiste a hablar inglés/francés/...?
28. ¿Cuál fue la experiencia más gratificante durante tu vida como estudiante?
29. ¿Piensas proseguir o ampliar tus estudios de alguna manera?
30. Si volvieras a empezar tus estudios, ¿qué harías de modo diferente?
31. En tu formación complementaria, ¿qué seminarios o cursos de corta duración has realizado? ¿Qué te motivo a realizarlos?
32. ¿Tuviste algún puesto representativo durante tu tiempo de estudiante? (Delegado de curso, miembro del Consejo Escolar, etc..)



## MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO Y EXPECTATIVAS

33. ¿Por qué crees que tendríamos que cogerte a ti?
34. ¿Qué querías hacer más adelante?
35. ¿Qué esperas de este puesto?
36. ¿Cuánto quieres ganar?
37. Si procede ¿qué horario es mejor para ti?

## TRABAJOS ANTERIORES

38. ¿Qué aprendiste en tus trabajos anteriores?
39. ¿Qué funciones tenías en ese trabajo?
40. ¿Cuánto te pagaban?
41. ¿Debías supervisar el trabajo de alguien? ¿Cómo te las arreglaste?
42. ¿Qué era lo que más te gustaba de esos trabajos? ¿Y lo que menos?
43. ¿Cuál fue tu proyecto o solución más creativa?
44. ¿Cómo te llevas con tus compañeros, con tus jefes, con tus subordinados?
45. ¿Cuál fue la situación más desagradable en la que te viste? ¿Cómo le hiciste frente?
46. Describe el mejor responsable directo que hayas tenido. Y el peor
47. Descríbeme un día típico en tu anterior trabajo
48. ¿Cómo conseguiste ese trabajo, esa práctica?

## VIDA PRIVADA

49. ¿Descríbeme un día habitual de la semana? (Hacer especial hincapié en el caso de que la persona a entrevistar sea una mujer)
50. ¿Tienes hijos? ¿De qué edades?
51. ¿Convives con alguna persona que necesite cuidados especiales (persona mayor o con alguna minusvalía)?
52. ¿Quiénes son tus mejores amigos? ¿Qué valoras más de esas personas?
53. ¿Cuántas personas dependen de ti?
54. ¿Tienes vehículo propio?
55. ¿Qué haces en tu tiempo libre?
56. ¿Qué haces los fines de semana, en vacaciones?
57. ¿Cuáles son tus aficiones favoritas?
58. ¿Has visto. (Nombre de la película)? ¿Qué te pareció? Resúmemela
59. ¿Cuál es el último libro que has leído? ¿Qué te pareció?
60. ¿Qué te aporta la práctica de. (nombre de un deporte)?

## VARIAS

61. ¿Cuándo podrías incorporarte al trabajo?
62. ¿Qué tiempo necesitas para despedirte de tu actual empresa?
63. ¿Qué personas de las empresas en las que has trabajado anteriormente pueden darnos referencias de ti?
64. ¿Participas en otro proceso de selección?
65. ¿Qué opinas de. (Sindicatos, política, terrorismo...)?
66. ¿Quieres hacer alguna pregunta?
67. Define que es para ti "cooperación (o libertad, o autoridad..)
68. Dime el nombre de tres personajes históricos a los que admires, de tres personas con las que te gustaría trabajar, de tres inventos que te hubiera gustado haber sido tú el descubridor?
69. ¿Comentas con tu pareja(padres..), Las incidencias de tu trabajo?
70. ¿Te ayudan tu pareja (padres,...) con sus consejos a resolver los problemas diarios que se te presentan?
71. ¿Qué opinión crees que tengo de ti después de esta entrevista?



## SUGERENCIAS

- Prepara la entrevista, infórmate sobre la empresa y organiza la documentación necesaria sobre tu CV.
- Acude puntual a la cita y cuida tu imagen.
- Comunica con fluidez y no gesticules en exceso.
- Mantén una postura erguida, relajada y mira directamente a los ojos de tu interlocutor o interlocutora.



# ENTREVISTAS OCUPACIONALES

## 4.7

En la labor de la orientación sociolaboral, el orientador se encontrará con multitud de entrevistas personales dónde debe detectar la situación pasada y actual del colectivo con el que trabaja, para empezar a diseñar junto con los orientados un itinerario socioprofesional lo más ajustado posible a su realidad personal y a la del mercado laboral.

Se propone, a tal fin, un modelo de entrevista ocupacional para recoger toda la información necesaria sobre un historial sociolaboral.

### DATOS PERSONALES

Nombre: \_\_\_\_\_  
Apellidos: \_\_\_\_\_  
Domicilio: \_\_\_\_\_  
Fecha de nacimiento: \_\_\_\_\_ País \_\_\_\_\_  
Teléfonos de contacto: \_\_\_\_\_  
Situación personal ante el empleo. Observaciones \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Fecha de demanda de empleo (fotocopia INEM)
- Último empleo. Fecha y motivo de cambio o cese.
- Situaciones especiales (demandantes de primer empleo, extranjeros no comunitarios con o sin permisos de trabajo, etc.)

### FORMACIÓN

Estudios acabados \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Estudios inacabados \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Realiza estudios en este momento. Fecha de finalización. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Títulos de formación reglada, ocupacional y no formal (fotocopias) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Idiomas \_\_\_\_\_  
Informática \_\_\_\_\_  
Carnet de conducir \_\_\_\_\_  
Otros conocimientos adquiridos por la experiencia profesional. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## DESARROLLO PROFESIONAL (analizar los 5 últimos años)

Empresa 1ª

Razón social \_\_\_\_\_

Actividad económica. Sector. \_\_\_\_\_

Categoría profesional. Denominación del puesto. \_\_\_\_\_

Descripción del trabajo. Funciones principales. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Fecha de inicio. \_\_\_\_\_

Fecha de cese. \_\_\_\_\_

Cómo lo consiguió. Motivo del cambio/cese. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## MOTIVACIÓN PARA EL EMPLEO

### AUTOCONOCIMIENTO DE SU NIVEL PROFESIONAL

Conocimiento de su perfil profesional y de los puestos a los que puede optar (evaluación y autoevaluación de intereses profesionales y necesidades formativas). \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Conocimiento sobre las ofertas de trabajo de su perfil profesional y sus características. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Conocimiento sobre los tipos de contrato \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_





## DISPONIBILIDAD Y AMPLITUD

¿Qué disponibilidad tienes ante el empleo? \_\_\_\_\_

---

---

---

¿Estas dispuesto a emplearte en categorías similares y/o inferiores a la tuya? \_\_\_\_\_

---

---

---

## DESTREZAS DE INSERCIÓN LABORAL

¿Percibes dificultades para la inserción laboral? \_\_\_\_\_

---

---

¿Has asistido a algún proyecto de empleo u orientación laboral? ¿Qué ocurrió y qué conclusiones sacaste?

---

---

¿Qué recursos utilizas para buscar empleo?

- plan de búsqueda de empleo
- sabes hacer un currículo
- para buscar empleo contactas con familiares, amigos, conocidos, usas el INEM, ETTs, prensa, autocandidatura, etc.

---

---

---

Comenta lo que estas realizando las últimas semanas para encontrar empleo.

---

---

---

¿Has recibido alguna oferta de empleo en los últimos tres meses? ¿Qué ocurrió?

---

---

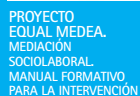
---

¿Sabes cómo desenvolverte eficazmente en una entrevista?

---

---

---



## VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD. OBSERVACIONES

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.



# ENTREVISTA POR COMPETENCIAS

## 4.8

### ¿QUÉ SON LAS COMPETENCIAS?

Es el conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que se deben aportar a un puesto de trabajo para realizarlo con el grado más alto de eficacia.

A continuación, se presenta un guión orientativo para analizar competencias socioprofesionales divididas en tres enfoques (técnico, relaciones personales, orientación a la actividad empresarial y otra serie de competencias asociadas) que ayuda al mediador sociolaboral como dinamizador de los recursos locales para el empleo, a la hora de extraer las necesidades que tenga una empresa al describir un perfil profesional en un puesto de trabajo vacante, para así posteriormente, conocer las personas que encajarían en dicho puesto de trabajo, las que se encuentran en la línea de lo solicitado pero deberían desarrollar ciertas habilidades con refuerzo formativo, y finalmente, poder detectar nuevas oportunidades de empleo.

#### ENFOQUE TÉCNICO

Competencias	Descripción	Preguntas
Conocimientos	Importancia que concede a la formación técnica específica	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Qué tipo de conocimientos específicos crees que son necesarios para el puesto al que optas?</li><li>2. ¿En qué medida consideras que tus conocimientos técnicos garantizan tu correcto desempeño profesional?</li></ol>
Organización	Capacidad para abordar una gestión global de los recursos disponibles.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Descríbeme cómo te organizas.</li><li>2. Según tu opinión ¿cómo debe ser una persona organizada?</li></ol>
Planificación	Capacidad para anticipar necesidades y prever diferentes escenarios.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Cómo planificas tu día a día en el trabajo?</li><li>2. Cuéntame una situación en la que te anticiparas estableciendo acciones concretas a una situación que se iba a producir en el futuro.</li></ol>
Calidad	Desarrollo del trabajo de modo óptimo y eficaz.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Describe una situación en la que modificaras un trabajo ya finalizado porque creyeras que no cumplía el nivel de calidad deseado.</li><li>2. Cuéntame una situación en la que tus superiores te felicitaran expresamente por la calidad de tu trabajo.</li></ol>
Productividad	Capacidad para desarrollar gran cantidad de trabajo.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Cuéntame una situación en la que conseguiste un logro debido a tu perseverancia.</li><li>2. Describe una situación en la que trabajaste hasta llegar a tu límite y conseguiste un logro importante.</li></ol>



## ENFOQUE DE RELACIONES PERSONALES

Competencias	Descripción	Preguntas Clave
Comunicación	Habilidad para escuchar, entender correctamente los pensamientos de los demás, mostrando una actitud positiva y abierta al dialogo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describe una situación en la que cambiases tu modo de actuar al tener en cuenta los motivos de terceros.</li> <li>2. Describe una situación de la que te sientas orgulloso porque lograste algo gracias a tu poder de comunicación.</li> </ol>
Liderazgo	Conductas orientadas a la dirección de equipos humanos en la consecución de objetivos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describe una situación en la que estando con un grupo de colaboradores del mismo nivel, te eligiesen como portavoz del grupo.</li> <li>2. Describe una situación en la que conseguiste que un grupo de personas lograra un reto.</li> </ol>
Negociación	Búsqueda de las posturas mediadoras en los acuerdos o conflictos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describe una situación en la que hicieses ceder a alguien en su postura cuando de antemano parecía firme y asertiva.</li> <li>2. Cuáles crees que son los pasos para alcanzar el éxito en una negociación.</li> </ol>
Motivación	Entusiasmo e interés por el trabajo propio y desarrollo del mismo en el grupo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describe una situación en la que motivaras a tu grupo para sacar adelante un proyecto.</li> <li>2. ¿Cómo afrontas las tareas que te disgustan?.</li> </ol>



## ENFOQUE ORIENTADO A LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL

Competencias	Descripción	Preguntas Clave
Compromiso	Voluntad de orientar los propios intereses hacia las necesidades de la compañía. Lealtad profesional.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Describe una situación en la que tus intereses personales entraran en conflicto con los de tu empresa.</li> <li>¿Cuál crees que es el límite al que hay que llegar por la compañía en la que se trabaja?</li> </ol>
Iniciativa	Capacidad para actuar por cuenta propia de forma creativa y aportando soluciones.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Describe una situación en la que te hayas anticipado a alguna necesidad que se iba a producir en el futuro.</li> <li>Dime 5 iniciativas que hayas desarrollado en tu carrera profesional.</li> </ol>
Dedicación	Constancia y persistencia en el desarrollo de la actividad profesional.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Describe una situación en la que tu jefe te felicitara por haberte esforzado en un proyecto.</li> <li>¿Qué opinas de la prolongación de horarios de trabajo?</li> </ol>
Adaptación	Habilidad para trabajar en distintas situaciones y con grupos diversos eficazmente.	<ol style="list-style-type: none"> <li>¿Qué diferencias importantes encontraste en alguno de tus cambios de trabajo y qué hiciste para adaptarte a la nueva situación?.</li> <li>¿Con qué tipo de personas te resulta más difícil trabajar?</li> </ol>



## COMPETENCIAS ASOCIADAS

Competencias	Descripción	Preguntas Clave
Trabajo en Equipo	Habilidad para participar activamente de la obtención de una meta común.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Cuéntame una situación en la que te encontraste con un problema dentro de un grupo de personas con el que estabas trabajando y cómo lo afrontaste.</li><li>2. ¿Con qué tipo de personas trabajas mejor?, ¿y peor?</li></ol>
Orientación al Cliente	Sensibilidad a las necesidades o demandas de clientes o clientes potenciales.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Cuéntame una ocasión en la que tomaste una decisión arriesgada para ayudar a un cliente.</li><li>2. ¿Qué opinas de la frase, el cliente siempre tiene la razón?</li></ol>
Resistencia al Estrés	Habilidad para seguir actuando con eficacia bajo la presión del tiempo y haciendo frente al desacuerdo y la oposición.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Cuéntame la situación más tensa que recuerdes, ¿cómo reaccionaste?</li><li>2. Cuéntame una situación en la que te encontraras con una gran oposición hacia lo que tú querías hacer o hacia lo que opinabas.</li></ol>



# CUESTIONARIOS PARA LAS EMPRESAS

## 4.9

Una de las situaciones en las que se encontrará el mediador sociolaboral como dinamizador de recursos locales para el empleo, es la de proponer potenciales empleados cuando la empresa los demande o dar a conocer la bolsa de empleo existente en su localidad, y aún más, detectar las nuevas necesidades de empleo de una empresa.

Por lo cual, se propone un cuestionario para conocer lo mejor posible a la empresa y los perfiles profesionales que se demanden.

### INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

EMPRESA \_\_\_\_\_  
DIRECCIÓN \_\_\_\_\_  
WEB \_\_\_\_\_

CONTACTOS:  
RRHH Nombre \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_ e-mail \_\_\_\_\_  
LÍNEA Nombre \_\_\_\_\_ Teléfono \_\_\_\_\_ e-mail \_\_\_\_\_

SECTOR \_\_\_\_\_  
Nº EMPLEADOS \_\_\_\_\_  
FACTURACIÓN \_\_\_\_\_

1. ¿A qué se dedica la empresa y desde cuándo?

- Centros de Trabajo y de Producción
- Localizaciones geográficas

2. ¿Cuáles son sus principales productos y servicios y cómo los comercializa?

- Sistema de producción (input-manufacturing-output)

3. Posicionamiento en el mercado. Actualmente cuáles son las fortalezas y debilidades de la empresa.

- Principales clientes
- Principales competidores

4. ¿Cómo definiría la cultura corporativa de la empresa?

5. Observaciones (documentación o boletines de la empresa que quiera aportar para mayor información)



## INFORMACIÓN DEL PUESTO DENOMINACIÓN DEL PUESTO

### 1. Organigrama de la empresa y del puesto en concreto.

### 2. Requerimientos del puesto. Funciones a realizar:

- Recursos de los que dispondrá (técnicos, humanos, económicos).
- % de dedicación e importancia por cada una de las tareas a realizar.

### 3. Perfil de las candidaturas:

- Edad:
- Sexo:
- Formación:
- Idiomas:
- Uso de herramientas informáticas
- Años totales de experiencia
- Años de experiencia en el puesto a desempeñar
- Disponibilidad para viajar o cambio e residencia
- Perfil competencial (comportamientos profesionales).

### 4. Condiciones Laborales:

- Tipo de contrato:
- Horario:
- Retribución
  - R. FIJA:
  - R. VARIABLE: (comisión, incentivos, etc.)
  - R. ESPECIE: (gastos comida, seguro de vida, etc.)

### 5. Descripción pormenorizada de un día de trabajo del puesto solicitado. Expectativas de la nueva incorporación.





# FORMAS DE CONTRATACIÓN QUE TIENEN BONIFICACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL

**Bonificaciones en la cuotas empresariales por contingencias comunes**  
(Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social)

4.10

MEDIACIÓN SOCIOLABORAL: ACCIONES PARA LA INTEGRACIÓN

CONTRATOS BONIFICADOS-REQUISITOS	1º AÑO	2º AÑO
● MUJERES DESEMPLEADAS ENTRE 16 Y 45 AÑOS	25 %	25 %
Autónomos que contraten este colectivo	30 %	30 %
● MUJERES DESEMPLEADAS CONTRATADAS PARA PRESTAR SERVICIOS EN PROFESIONES U OCUPACIONES CON MENOR INDICE FEMENINO, CON 6 MESES DE DESEMPLEO O MAYORES DE 45 AÑOS	70 %	60 %
Autónomos que contraten este colectivo	75 %	65 %
Si falta algún requisito	35 %	35 %
Autónomos que contraten colectivo anterior	40 %	40 %
● DESEMPLEADOS INSCRITOS DURANTE 6 Ó MÁS MESES	20 %	20 %
Autónomos que contraten colectivo anterior	25 %	25 %
Mujeres contratadas a tiempo completo	30 %	30 %
Autónomos que contraten colectivo anterior	35 %	35 %
● DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 Y HASTA LOS 55 AÑOS	50 %	Resto vigencia contrato: 45 %
Autónomos que contraten colectivo anterior	55 %	Resto vigencia contrato: 50 %
Mujeres contratadas a tiempo completo	60 %	Resto vigencia contrato: 55 %
Autónomos que contraten colectivo anterior	65 %	Resto vigencia contrato: 60 %
● DESEMPLEADOS MAYORES DE 55 Y HASTA LOS 65 AÑOS	55 %	Resto vigencia contrato: 50 %
Autónomos que contraten colectivo anterior	60 %	Resto vigencia contrato: 55 %
Mujeres contratadas a tiempo completo	65 %	Resto vigencia contrato: 60 %
Autónomos que contraten colectivo anterior	70 %	Resto vigencia contrato: 65 %



CONTRATOS BONIFICADOS-REQUISITOS	1º AÑO	2º AÑO
● PERCEPTORES DE PRESTACIONES O SUBSIDIOS POR DESEMPLEO A LOS QUE LES RESTE UN AÑO O MÁS DE PRESTACIÓN	50 %	45 %
Autónomos que contraten colectivo anterior	55 %	50 %
Mujeres contratadas a tiempo completo	60 %	55 %
Autónomos que contraten colectivo anterior	65 %	60 %
● PERCEPTORES DE PRESTACIONES O SUBSIDIOS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES INCLUIDOS EN EL RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, ASÍ COMO DE LA RENTA AGRARIA	90 %	85 %
Autónomos que contraten colectivo anterior	95 %	90 %
● PERCEPTORES DE LA RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN	65 %	65 %
Autónomos que contraten colectivo anterior	70 %	70 %
Trabajadores mayores de 45 hasta 55 años	A partir 3º año durante resto contrato: 45 %	
Trabajadores mayores de 55 hasta 65 años	A partir 3º año durante resto contrato: 50 %	
Mujeres contratadas a tiempo completo	75 %	75 %
Autónomos que contraten colectivo anterior	80 %	80 %
● MUJERES DESEMPLEADAS, CONTRATADAS EN LOS 24 MESES POSTERIORES A LA FECHA DEL PARTO	100 %	
● TRABAJADORES O SOCIOS DE TRABAJO DE COOPERATIVAS O SOCIEDADES LABORALES SUSTITUIDOS MEDIANTE UN CONTRATO DE INTERINIDAD DURANTE LOS PERIODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO PREADOPTIVO O PERMANENTE Y POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	Mientras dure la causa	
100 % en las cuotas empresariales a la S.S. incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones de las cuotas de recaudación conjunta.		



CONTRATOS BONIFICADOS-REQUISITOS		1º AÑO	2º AÑO
<p>● CONTRATOS DE INTERINIDAD QUE SE CELEBREN CON DESEMPLEADOS PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES O SOCIOS DE TRABAJO DE COOPERATIVAS O SOCIEDADES LABORALES O TRABAJADORES AUTÓNOMOS DURANTE LOS PERIODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO PREADOPTIVO O PERMANENTE Y POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO</p>			
<p>100 % en las cuotas empresariales a la S.S. incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones de las cuotas de recaudación conjunta.</p>		Mientras dure la causa	
<p>● TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, CONTRATADOS INDEFINIDA O TEMPORALMENTE, A TIEMPO COMPLETO O PARCIAL</p>		65 %	65 %
<p>● COOPERATIVAS QUE OPTEN POR REGIMEN S.S. CUENTA AJENA QUE INCORPOREN SOCIOS DESEMPLEADOS DE LOS COLECTIVOS ANTERIORES</p>		Porcentajes establecidos anteriormente	
<p>● VICTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA</p>		65 % (se incrementa en un 10% si es a tiempo completo)	
<p>● TRANSFORMACIONES EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS TEMPORALES CELEBRADOS ANTES DEL 1.1. 2004, O FORMATIVOS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN</p>		25 %	25 %
<p>● TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL DE CONTRATOS DE PRÁCTICAS Y DE RELEVO CELEBRADOS A TIEMPO PARCIAL</p>		25 %	25 %
<p>● TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA O TEMPORALES DE MADRES TRABAJADORAS SUSPENDIDOS POR MATERNIDAD O EXCEDENCIA POR CUIDADO HIJOS CELEBRADOS ANTES DEL 1.1.04</p>			
<p>Si la transformación se produce en el transcurso de un año desde la reincorporación</p>		100% durante 18 meses	



CONTRATOS BONIFICADOS-REQUISITOS	1º AÑO	2º AÑO
<p>● CONTRATOS DE MUJERES TRABAJADORAS SUSPENDIDOS POR MATERNIDAD O EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO, ASÍ COMO LA TRANSFORMACIÓN DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA O TEMPORALES EN INDEFINIDOS</p>		
Si la reincorporación se produce en los dos años siguientes al parto	100 %	
<p>● TRABAJADORES MAYORES DE 60 AÑOS CON CONTRATO INDEFINIDO Y CINCO AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA</p>	50 % si reúnen los requisitos en el año 2004	
	60 % si los reunían en el 2003	
	70 % si los reunían en el 2002	
	10% más por cada año hasta alcanzar el 100%	

Miembros de la Agrupación  
de Desarrollo Argos



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO

