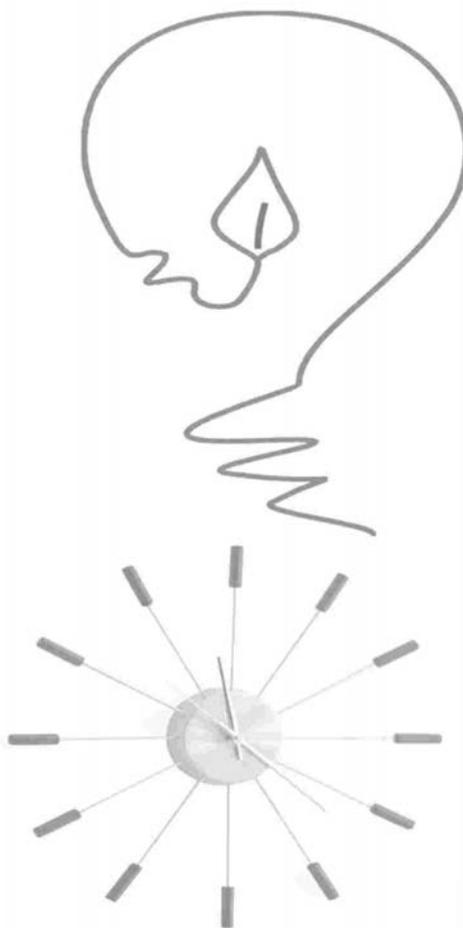


Taller Formativo **EN ACTIVO**



www.andalucia.ccoo.es

en  **activo**

PROMOCIÓN DEL
ENVEJECIMIENTO
ACTIVO DEL MERCADO
LABORAL ANDALUZ

en  **activo**

PROMOCIÓN DEL
ENVEJECIMIENTO
ACTIVO DEL MERCADO
LABORAL ANDALUZ

Este manual, que se ha llevado a cabo dentro del marco de las acciones del "Equal Promoción del Envejecimiento Activo", sirve de guía para conocer la realidad del colectivo de personas mayores de 55 años desempleadas o con riesgo de desempleo y las alternativas que se presentan para hacer frente a esta situación.

El contenido está distribuido en ocho módulos interrelacionados y complementados entre sí.

En primer lugar se hace alusión a la conceptualización y contextualización del Envejecimiento Activo así como la importancia de la formación a lo largo de toda la vida: la cualificación aumenta las oportunidades de acceder al empleo, además es un requisito para que las personas desarrollen una carrera profesional plena y para asegurar la competitividad de las empresas.

Se debe impulsar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a procesos formativos permanentes, bien desde la especialización, desde la readaptación profesional o desde intereses individuales. Por tanto, la formación, debe de dejar ser considerada como una etapa previa a la incorporación al mercado de trabajo, para convertirse en una herramienta permanente. Se señala además, cuáles son los organismos con competencias en formación profesional y las modalidades de formación y educación existentes actualmente.

En un segundo módulo, se desarrolla qué son las competencias profesionales, cuáles son sus características, qué tipologías existen. Importante es conocer, los

aspectos psicosociales del colectivo, las competencias y factores de ocupabilidad necesarios para la búsqueda de empleo.

El tercer módulo viene marcado por el desarrollo de los Nuevos Yacimientos de Empleo: concepto, necesidades, clasificación, características, obstáculos e incluso los instrumentos que los potencia. Se realiza una aproximación al Anteproyecto de la Ley de la Dependencia con objeto de analizar nuevos yacimientos de empleo.

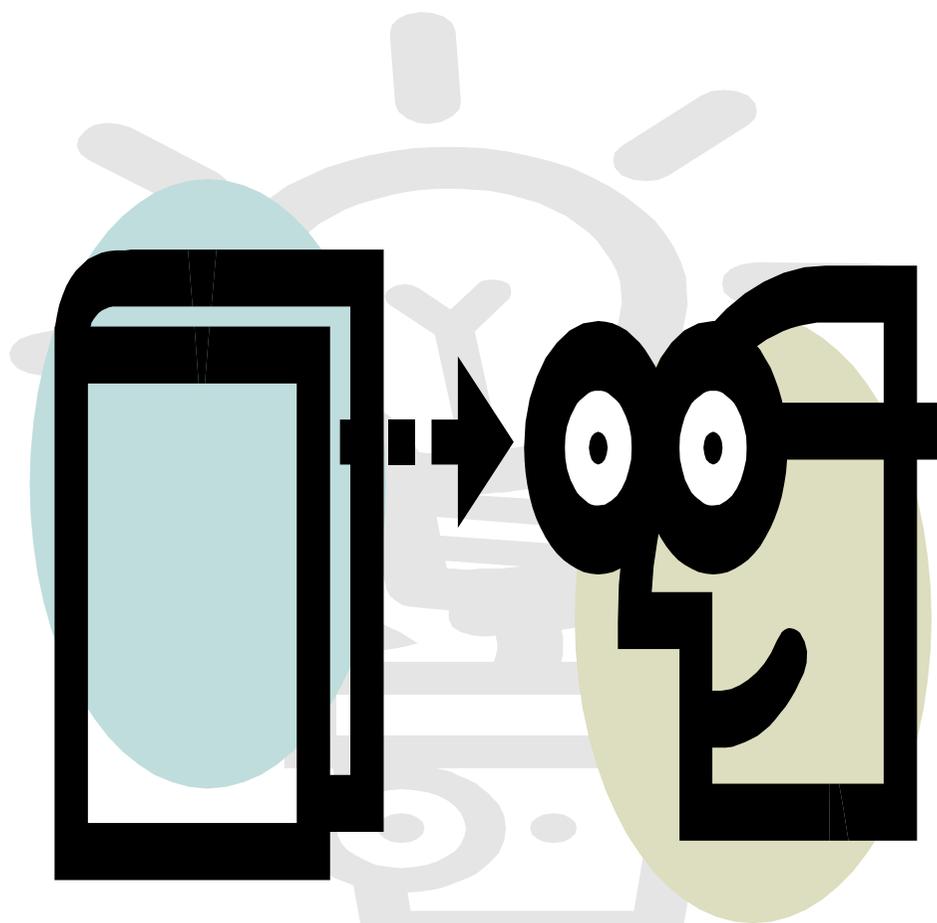
En los siguientes módulos: cuarto, quinto, y sexto, se hace un recorrido por el mercado laboral: concepto, elementos, características y las diferentes alternativas de emplearse: autoempleo y teletrabajar. Se conocerán las características propias de cada modalidad y otros aspectos de interés como: itinerario de la persona emprendedora, ventajas e inconvenientes del teletrabajo, marco legal.

En la parte última del manual se hace una propuesta sobre la Búsqueda Activa de Empleo: los instrumentos y las pruebas de selección que en momentos determinados se deben superar y nos acercaremos a conocer las causas y agentes de la jubilación anticipada, así como las alternativas empresariales y las políticas de empleo que se están llevando a cabo para contribuir a la empleabilidad del colectivo mayores de 55 años.

ÍNDICE

1.-FORMACIÓN A LO LARGO DE TODA LA VIDA	5
1-1) CONTEXTUALIZACIÓN	6
1-2) MODALIDADES DE EDUCACIÓN	9
1-3) MODALIDADES DE FORMACIÓN	9
1-4) ORGANISMOS CON COMPETENCIAS EN FORMACIÓN PROFESIONAL	13
2.-COMPETENCIAS PROFESIONALES	19
2-1) CONCEPTO	20
2-2) CARACTERÍSTICAS	20
2-3) TIPOLOGÍA	21
2-4) CUALIFICACIONES Y CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD	23
2-5) FACTORES DE OCUPABILIDAD	24
2-6) ASPECTOS PSICOSOCIALES	26
3.-LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO	31
3-1) DEFINICIÓN	32
3-2) NECESIDADES	33
3-3) OBSTÁCULOS DE LOS NYE	33
3-4) CARACTERÍSTICAS DE LOS NYE	34
3-5) INSTRUMENTOS QUE POTENCIAN LOS NYE	34
3-6) CLASIFICACIÓN	35
3-7) APROXIMACIÓN A LA LEY DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA	37
4.-MERCADO LABORAL	43
4-1) CONCEPTO DE MERCADO LABORAL	44
4-2) ELEMENTOS DEL MERCADO LABORAL	44
4-3) CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL	46
4-4) CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO	47
4-5) INTERMEDIADORES DEL MERCADO LABORAL	48
4-6) FUENTES INFORMATIVAS	52

5.-AUTOEMPLEO	55
5-1) ¿QUÉ ES UNA DE PERSONA EMPRENDEDORA?	56
5-2) CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA EMPRENDEDORA	57
5-3) ITINERARIO DE LA PERSONA EMPRENDEDORA	57
5-3-1) IDEA DE NEGOCIO	58
5-3-2) PLAN DE EMPRESA	59
5-3-3) ELECCIÓN DE LA FORMA JURÍDICA	67
5-3-4) CONSTITUCIÓN Y PUESTA EN MARCHA	68
5-3-5) ENLACES DE INTERÉS	69
6.-TELETRABAJO	71
6-1) DEFINICIÓN	72
6-2) FORMAS DE TELETRABAJAR	73
6-3) VENTAJAS E INCONVENIENTES	76
6-4) MARCO LEGAL	80
7.-BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	85
7-1) INSTRUMENTOS A UTILIZAR EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO	87
7-2) PRUEBAS DE SELECCIÓN	91
8.-ENVEJECIMIENTO ACTIVO	99
8-1) POLÍTICAS DE EMPLEO	100
8-2) CAUSAS DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA	105
8-3) AGENTES DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA	106
8-4) DETERMINANTES/ALTERNATIVAS EMPRESARIALES	108
9.-BIBLIOGRAFIA	113



MÓDULO 1

FORMACIÓN A LO LARGO DE TODA LA VIDA

FORMACIÓN A LO LARGO DE TODA LA VIDA

1.1 CONTEXTUALIZACIÓN

La "PROMOCIÓN DEL **ENVEJECIMIENTO ACTIVO**" tiene dos líneas de intervención:

- ⇒ Mejorar la empleabilidad
- ⇒ Desarrollar responsabilidad social entre los principales agentes del mercado laboral.

¿ QUÉ ES EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO?

Según la Organización Mundial de la Salud, "el *Envejecimiento Activo* es el proceso de optimización de las oportunidades de salud, **participación** y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen".

Actualmente vuestro colectivo:

- Continúa en un trabajo formal.
- Realiza funciones de apoyo a las familias.
- Permanecería en un trabajo formal si se le diera la oportunidad.
- Otras personas contribuyen a la economía a través del trabajo informal.

Una población que envejece proporciona muchas ventajas a la economía global del país.

Para fomentar tu empleabilidad se diseñan itinerarios personalizados de inserción, concebido como conjuntos ordenados de acciones dirigidas a facilitar el acceso a un empleo y que incluyen:

- Orientación laboral
- Capacitación básica y desarrollo de habilidades sociales

- Formación ocupacional
- Prácticas laborales
- Asesoramiento empresarial
- Concesión de ayudas para la inserción por cuenta propia ajena

SE PRETENDE:

- Garantizar que las generaciones actuales y futuras de trabajadores/as permanezcan activos/as más tiempo.
- Atraer al mercado laboral a gran parte de las personas actualmente inactivas pero capaces de trabajar.
- Mantener la participación de los/as actuales trabajadores/as de mayor edad.

FACTORES que vamos a tener en cuenta en nuestro trabajo:

Flexibilización en la organización del trabajo

Formación permanente

1.- Flexibilización en el trabajo.

Con respecto a la flexibilización en el trabajo, las personas trabajadoras de mayor edad pueden desear retirarse progresivamente de la población activa reduciendo su jornada laboral, pero, si esta opción no está a su alcance, sólo le resta la posibilidad de cesar completamente la actividad o ir aceptando ocupaciones sucesivas de inferior calidad.

Estos/as trabajadores/as sólo disfrutan, según experiencias valoradas, de una flexibilidad limitada que hace alusión a determinados horarios de trabajo. Se debe apostar por: posibilidades de trabajo a tiempo parcial, trabajo por cuenta o modalidades especiales de trabajo como el *teletrabajo* o el *trabajo a domicilio*, y así

permitirían aumentar la participación de las personas de más edad en la población activa.

2.- Formación permanente.

Se debe potenciar estructuras de aprendizajes permanentes a lo largo de toda la vida.

La formación se convierte en una de las herramientas principales para dar respuesta a las nuevas exigencias profesionales, así como contribuir a desarrollar las competencias y destrezas que exige el mercado de trabajo.

Casi la mitad de las personas de mayor edad trabajan en empresas que proporcionan formación, pero menos del 15% participan efectivamente en medidas de formación, sean éstas privadas o proporcionadas por el/la empresario/a. Sólo un 7% de los/as trabajadores/as de más edad poco cualificados/as reciben formación.

Por tanto, hay que:

- 👉 Invertir en formación
- 👉 Dar entrada a las nuevas competencias y tecnologías
- 👉 Potenciar la movilidad y la flexibilidad horaria

La aportación al empleo que el colectivo de mayores de 55 años realiza, es un requisito indispensable para el crecimiento económico de nuestro país.

Hoy en día, en todos los ámbitos de nuestra sociedad se producen cambios a una gran velocidad:

CAMBIOS:

- Los constantes avances tecnológicos
- Las nuevas formas de organizar el trabajo
- Nuevas profesiones en el mercado laboral.

Los FACTORES que inciden en el surgimiento de la formación continua:

- Aquellos que están vinculados al tipo de estructura organizativa (el tamaño o el sector de la actividad de la empresa).
- Factores intangibles vinculados a los que podríamos llamar la cultura de la empresa y sus distintas variantes.

1.2. MODALIDADES DE EDUCACIÓN

Podemos diferenciar tres formas de educación:

Educación Formal:

Es el sistema educativo estructurado administrativamente en grados, donde todo suele estar estructurado y preestablecido legalmente y finaliza con la obtención de un título académico. Ejemplo es el Sistema Oficial de Enseñanza.

Educación No Formal:

Está organizada fuera del sistema de educación oficial y se realizan actividades educativas más dinámicas y específicas. Ejemplo es la FPO.

Educación Informal:

Es aquella donde previamente no se ha elaborado una programación o un proyecto. Esta forma de aprendizaje la realizamos a través de nuestras experiencias diarias y en relación con el medio que nos rodea: familia, prensa, radio.... La educación informal sólo exige que exista un proceso de aprendizaje pero no es sistemática.

1.3. MODALIDADES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA

 Está constituida por acciones de formación profesional de carácter formal y forman parte del sistema educativo general.

✎ Está formada por un conjunto de enseñanzas menos académicas y existe una relación entre el mundo educativo y el mundo empresarial.

✎ Todo el alumnado debe realizar prácticas en las empresas de duración no inferior a 200 horas.

FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

Tiene como objetivo:

✎ Ofrecer a los/as demandantes una cualificación o recualificación acorde con los requerimientos del mercado laboral, facilitando de esta forma el acceso al mercado de trabajo.

El servicio se dirige fundamentalmente a aquellos colectivos que tienen especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo y permite la adecuación de la demanda y la oferta de mano de obra cualificada.

✎ La actual sociedad de la información y el conocimiento plantea, en este punto, un doble reto:

La expansión de la formación relativa al empleo de las TIC.

La utilización de nuevos entornos de aprendizaje que favorezcan la autonomía, la flexibilidad, la interconexión de las materias y la progresiva relación entre los centros de conocimientos.

✎ En este mismo sentido, a través de las nuevas tecnologías y de la red andaluza de profesionales de la formación, se ofrece apoyo a estos profesionales y un espacio de información, formación e intercambio.

✎ Entidades que imparten esta modalidad de formación:

CENTROS COLABORADORES

Son aquellos centros de formación cuya capacidad para impartir formación ocupacional ha sido reconocida por el Servicio Público Estatal de Empleo o por

las Comunidades Autónomas con competencias, como es el caso de Andalucía. Los Centros Colaboradores son todos aquellos organismos públicos o privados, empresas o asociaciones sindicales que estén en disposición de impartir cursos en modalidad presencial y/o a distancia.

Los Centros Colaboradores tienen homologadas especialidades formativas concretas y sólo pueden impartir cursos subvencionados de esas especialidades.

OTROS ORGANISMOS

Existen una serie de organismos y entidades que también ofrecen cursos ocupacionales dirigidos a unos determinados colectivos especiales: Cámara Oficial de Comercio e Industria, Colegios Profesionales, Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales, etc.

FORMACIÓN CONTINUA

✎ Es el conjunto de acciones formativas que realizan las empresas y van dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones, como a la recualificación de los/as trabajadores/as ocupados.

✎ Las funciones de la formación continua en la empresa son:

-Adaptación al desarrollo de las nuevas tecnologías implantadas en los sistemas de producción de las empresas, para así promover una formación de calidad.

-Promoción: promoción social que permite a los/as trabajadores/as evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.

✎ Es la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo la encargada de la gestión del acuerdo tripartito de Formación Continua, en la que participan a partes iguales Gobierno, Empresas y Sindicatos.

ACCIONES DE EMPLEO Y FORMACIÓN

✍ Son servicios centrados en la promoción de acciones que combinan la formación teórica con experiencias laborales prácticas.

✍ Contribuyen a incrementar la empleabilidad de las personas desempleadas que carecen de un oficio, además de reportar un beneficio social a la comunidad. Este objetivo es el que persiguen programas como:

Experiencias Mixtas de Empleo y Formación.

Escuelas Taller, Casas de Oficios o Talleres de Empleo.

✍ El SAE potenciará nuevas estrategias para esta área de Empleo-Formación mediante:

Tutorización de proyectos empresariales.

Simulación de empresas.

Extensión a otros colectivos desempleados.

Relación con otras políticas de empleo.

TALLERES DE EMPLEO

CONCEPTO: Es un programa mixto de empleo y formación dirigido a desempleados/as de veinticinco años o más.

DESTINATARIOS/AS:

Los/as trabajadores/as participantes adquieren formación profesional y práctica laboral mediante la realización de obras o servicios de utilidad pública o interés social relacionados con los Nuevos Yacimientos de Empleo, posibilitando su posterior inserción laboral, tanto por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social.

REQUISITOS:

Tener 25 o más años de edad.

Estar desempleado/a y ser demandante de empleo inscrito en los servicios públicos de empleo.

Cumplir los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación.

PREFERENCIA:

Tendrá preferencia aquel colectivo que tenga mayor dificultad de inserción laboral: parados de larga duración, desempleados/as mayores de 45 años, mujeres y personas con alguna discapacidad.

DURACIÓN:

Los Talleres de Empleo tienen:

😊 Una duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año.

😊 Durante su desarrollo los/as trabajadores/as participantes, reciben una formación profesional ocupacional adecuada a la ocupación a desempeñar, en alternancia con el trabajo y la práctica profesional.

😊 Los/as participantes reciben desde el principio una percepción salarial determinada por la normativa vigente.

1.4. ORGANISMOS CON COMPETENCIAS EN FORMACIÓN PROFESIONAL

Consejo General de la Formación Profesional:

Órgano consultivo de carácter tripartito, de participación de las organizaciones empresariales, sindicales y Administraciones Públicas que asesoran al Gobierno en materia de formación profesional y que está adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Fue creado por la Ley 1/1986 de 7 de enero, modificada por la Ley 19/1997, de 9 de junio.

Instituto Nacional de las Cualificaciones:

Constituye un instrumento específico dotado de capacidad y rigor técnico e independencia de criterios, con vinculación al Consejo General de Formación Profesional. Órgano que garantiza la participación adecuada y permanente de las Administraciones competentes y de los agentes sociales. Asesora y procura el desarrollo de las medidas más relevantes dentro del diseño de la Formación Profesional en todo el estado.

Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones.

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo:

Entidad prioritaria de ámbito nacional sin ánimo de lucro y de naturaleza privada, con capacidad jurídica y de obra, creada para articular el Sistema de Formación Continua en nuestro país.

Servicio Público de Empleo Estatal (antiguamente INEM):

Es el organismo competente encargado de gestionar a nivel estatal las políticas de empleo entre ellas los programas de Formación Profesional Ocupacional y determinadas iniciativas de Empleo-Formación.

S.A.E. (Servicio Andaluz de Empleo):

El Servicio Andaluz de Empleo es el órgano gestor de las políticas de empleo de la Junta de Andalucía. Este Servicio Público de empleo es un organismo autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía adscrito a la Consejería de Empleo. El SAE posee personalidad jurídica y patrimonios propios, así como autonomía administrativa y financiera.

Consejo Andaluz de Formación Profesional

Se crea el 15-Noviembre-1994. Es el órgano consultivo de coordinación y participación del Gobierno y de la Administración en materia de Formación Profesional Reglada y Ocupacional. Adscrito a la Consejería de Empleo.

El Consejo Andaluz de Formación Profesional acuerda por unanimidad la creación del Plan Andaluz de Formación Profesional cuyos objetivos son:

- Planificar oferta formativa.
- Establecer un sistema de orientación e información profesional.
- Definir un sistema unificado de cualificaciones profesionales.
- Disponer de un sistema de formación profesional de calidad.
- Mejorar la relación Empresa-Formación.

El Plan Andaluz de Formación Profesional estableció la necesidad de crear una Agencia de Cualificaciones Profesionales. Esta propuesta se concreta con el Decreto 1/2003 por el que se crea el Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales.

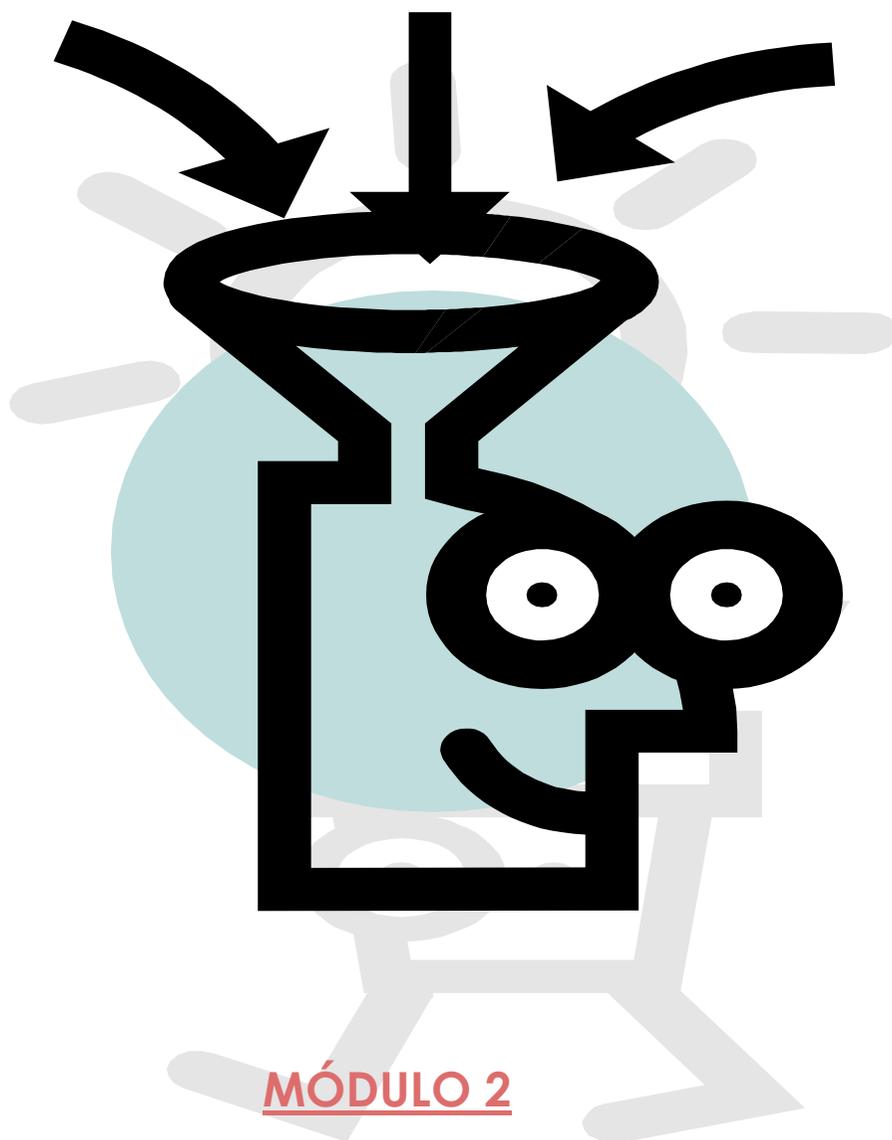
RECUERDA QUE:

- ❖ La formación pasa a primer plano en las políticas de inserción laboral.
- ❖ La formación es el elemento principal para hacer frente a las exigencias del mercado actual.
- ❖ Las tres formas de educación son: educación formal, educación no formal y educación informal.
- ❖ Las modalidades a través de las cuales se puede acceder a la formación son: Formación Profesional Ocupacional, Formación Continua y Acciones de Empleo y Formación.
- ❖ El Taller de empleo es un programa mixto de empleo y formación dirigido a desempleado/a de más de veinticinco años.
- ❖ Los Organismos con competencias en Formación Profesionales son:
 - Consejo General de la Formación Profesional
 - Instituto Nacional de las Cualificaciones
 - Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo
 - Servicio Público de Empleo Estatal
 - Consejo Andaluz de Formación Profesional

- ❖ El Equal PROMOCIÓN DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO pretende:
 - Atraer al mercado laboral a gran parte de las personas actualmente inactivas pero capaces de trabajar.
 - Garantizar que las generaciones actuales y futuras de trabajadores/as permanezcan en activo más tiempo a medida que envejeczan.
- ❖ La flexibilización en la organización del trabajo y la formación permanente son factores a tener en cuenta en nuestro desarrollo profesional.







MÓDULO 2

COMPETENCIAS PROFESIONALES

COMPETENCIAS PROFESIONALES

TU **FORMACIÓN a LO LARGO de TODA LA VIDA** es una variable estratégica para el empleo.

La cualificación aumenta tus oportunidades de acceder al empleo, además es un requisito para que las personas desarrollen una carrera profesional plena y asegurar la competitividad de las empresas.

2.1. CONCEPTO DE COMPETENCIAS

Existen numerosas definiciones acerca del término. Desde los diferentes enfoques, podemos verificar que las competencias hacen alusión a:

CONJUNTO DE CONOCIMIENTOS, APTITUDES Y HABILIDADES QUE TIENE LA PERSONA TRABAJADORA COMO FRUTO DE SUS CAPACIDADES, SU FORMACIÓN, SU EXPERIENCIA PROFESIONAL Y SU HISTORIA PERSONAL.

2.2. CARACTERÍSTICAS

Enfoque integrador:

Comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes, combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo a de "saber hacer" y "saber estar" para el ejercicio profesional.

SABER
ESTAR

CAPAZ DE

SABER
HACER

Las competencias sólo son definibles en la acción:

Las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, por tanto, no son asimilables a lo adquirido en la formación. Poseer unas capacidades no garantiza ser competente. La base de toda competencia está en el uso que se realice de la movilización de los recursos.

Duraderas:

Las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, constituyendo por tanto, un factor capital de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos.

Contextualizar las competencias:

Las competencias no pueden entenderse al margen del contexto específico.

Diferenciar competencias genéricas y competencias específicas:

Las genéricas son consideradas transversales y pueden ser aplicadas a cualquier contexto, mientras que las específicas son más restringidas por su utilidad.

2.3. TIPOLOGÍAS

El comportamiento técnico y metodológico ha de complementarse con un comportamiento social y personal.

Competencia técnica:

Se debe dominar:

- Las tareas y contenidos del trabajo.
- Los conocimientos y destrezas necesarias.
- Aptitudes y actitudes relacionadas con lo que debe saber y saber hacer el/la trabajador/a.

Competencia metodológica:

Saber reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten.

Tener capacidades necesarias para responder a situaciones nuevas implicando :

- Grado de responsabilidad
- Toma de decisiones
- Autonomía (Saber actuar)

Competencia social

- Colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva.
- Mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

Competencia participativa

- Saber participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo.
- Ser capaz de organizar y decidir y está dispuesto/a a aceptar responsabilidades.



2.4.-CUALIFICACIONES Y CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

La consecución de las distintas competencias desemboca de una u otra forma en la cualificación profesional, que no es más que la acreditación, mediante un título, de haberlas logrado.

El Instituto Nacional de Empleo se encarga de realizar el estudio de las diversas ocupaciones para fijar los contenidos requeridos para cada ocupación y cuya expresión oficial son los Certificados de Profesionalidad.

CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

👉 En la actualidad la Formación Profesional Ocupacional está siendo reformada por los "Certificados de Profesionalidad".

👉 El Ministerio de Trabajo conjuntamente con el Ministerio de Educación están elaborando los ya conocidos Certificados de Profesionalidad.

👉 Son programaciones llamados diseños curriculares que próximamente tendrán que asumir los centros de FPO para algunas de sus especialidades.

👉 Estos diseños no implica la desaparición total de los cursos de FPO como ahora los conocemos, más bien se irán adaptando a estos diseños obligatorios para la obtención de títulos en esas especialidades. Según se está planteando existirán convalidaciones entre la FP Reglada y la FPO, así como también con la experiencia laboral.

CATÁLOGO DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

- ☞ Posibilita la integración de las ofertas de formación profesional.
- ☞ Establece ofertas formativas adaptadas a colectivos con necesidades específicas.
- ☞ Promueve la formación a lo largo de la vida, adecuándola a las demandas del sistema productivo.
- ☞ Facilita la movilidad de los/as trabajadores/as, así como la unidad del mercado de trabajo.
- ☞ Permite el establecimiento del procedimiento de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales.
- ☞ Promueve la mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y formación profesional.
- ☞ Favorece la inversión pública y privada en la cualificación de los/as ciudadanos/as mediante un proceso de Formación Permanente.

2.5. FACTORES DE OCUPABILIDAD

2-5-1) CONCEPTO

"El grado de probabilidad que una persona demandante de empleo acceda a la ocupación laboral en una coyuntura dada".

"La probabilidad que posee una persona de encontrar un empleo".

Esta probabilidad depende de:

- Factores personales y psicosociales.
- Mercado: relación entre el número de ofertas de empleo para una ocupación y el número de personas que las demandan.

La ocupabilidad de una persona depende de:

- La **contratabilidad**: es el grado de adecuación de las características biodemográficas y curriculares del/la demandante del trabajo a las de los puestos ofertados.
- La **empleabilidad**: remite al grado de adecuación de las características psicosociales de una persona demandante de empleo, al perfil típico de la persona empleada de un contexto dado.

OCUPABILIDAD

CONTRATABILIDAD

EMPLEABILIDAD

2-5-2) TIPOS DE FACTORES DE OCUPABILIDAD

ESTRUCTURALES Y TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL

Son aquellos factores de ocupabilidad que se refieren al estado del mercado laboral. Hacen referencia al número de empleos disponibles, a las tendencias del mercado, etc.

Normalmente nuestra capacidad de influir sobre ellos es nula, sin embargo, es absolutamente imprescindible conocerlos.

COMPETENCIALES

Se refieren a la relación entre determinadas características personales del/la demandante y su influencia en el desempeño del puesto de trabajo.

Son características relacionadas directamente con sus capacidades profesionales.

PSICOSOCIALES

Son factores relacionados directamente con las posibilidades del/la demandante de encontrar empleo independientemente de sus capacidades profesionales.

De estos factores generalmente el/la desempleado/a no tiene conciencia y no organiza respuestas adecuadas cuando actúa de manera negativa en la ocupabilidad.

2.6. ASPECTOS PSICOSOCIALES

Desde el Servicio Andaluz de Empleo, se realiza un análisis de la empleabilidad de personas mayores de 45 años haciendo un estudio de sus necesidades, dificultades, debilidades y fortalezas. Basándonos en las informaciones recogidas de este trabajo y haciendo una prospección al colectivo de mayores de 55 años, se detallan a continuación LAS POSIBLES fortalezas o recursos con los que podamos contar, así como las debilidades que en situaciones determinadas puedan surgir o condicionarnos.

DEBILIDADES:

🌀 Edad:

Hay que conocer cómo se enfoca la edad. Si se considera como un problema para acceder al puesto de trabajo.

🌀 Formación Instrumental:

La importancia de la falta de formación que se posea.

🌀 Formación permanente:

Existe una dificultad de acceder a la formación que se oferta desde entidades y centros colaboradores e incluso la metodología, no se suele adaptar a las características específicas del colectivo.

🌀 Capacidad de adaptarse al cambio:

Los adultos tienen una elevada resistencia a tener que cambiar sus formas de hacer y de comportarse.

🌀 Cualificación Profesional:

Es un colectivo que de manera general tiene poca cualificación profesional y aquellos/as que poseen una cualificación y se encuentran en situación de desempleo de larga duración, poseen unas cualificaciones profesionales que precisan de un reciclaje continuo.

🌀 Motivación, Interés y esfuerzo:

Existe una baja motivación por regla general y sobre todo, en el colectivo de hombres.

🌀 Experiencia demostrada:

Nos encontramos con la falta de reconocimiento oficial de sus competencias adquiridas a lo largo de toda la vida profesional.

🌀 Conocimiento del mercado laboral:

El colectivo de mayores de 55 años suele tener un desconocimiento del mercado laboral. Hay que informarles de las fuentes de conocimiento para que tengan un acercamiento a ellas.

FORTALEZAS

Madurez personal y profesional:

Se tiene un alto grado de madurez alcanzado por la experiencia vivida tanto desde el aspecto personal como profesional.

Responsabilidad y compromiso:

Se demuestra que los adultos, asumen la responsabilidad de su ocupación y adoptan un alto grado de compromiso con la organización.

Necesidad de inserción laboral:

La necesidad de trabajar se interpreta como una fortaleza importante del colectivo que debe saber gestionar y canalizar adecuadamente para utilizarla como herramienta de motivación y perseverancia.

Capacidad de resolución de problemas:

Una persona madura posee, en líneas generales una elevada capacidad para solventar los conflictos que se les puede presentar en un entorno de trabajo, competencia muy valorada por las organizaciones.

Red de Contactos:

La posible red de contacto que una persona ha adquirido a lo largo de su vida es un eje importante para potenciar su situación de desempleo.

Capacidad de autorreflexión:

Su posición ante el mercado laboral, las razones del por qué de su desempleo o incluso conocer qué se pretende, cómo vas a alcanzar esa metas profesionales y qué estrategias van a utilizar, son variables relevantes consideradas como fortalezas.

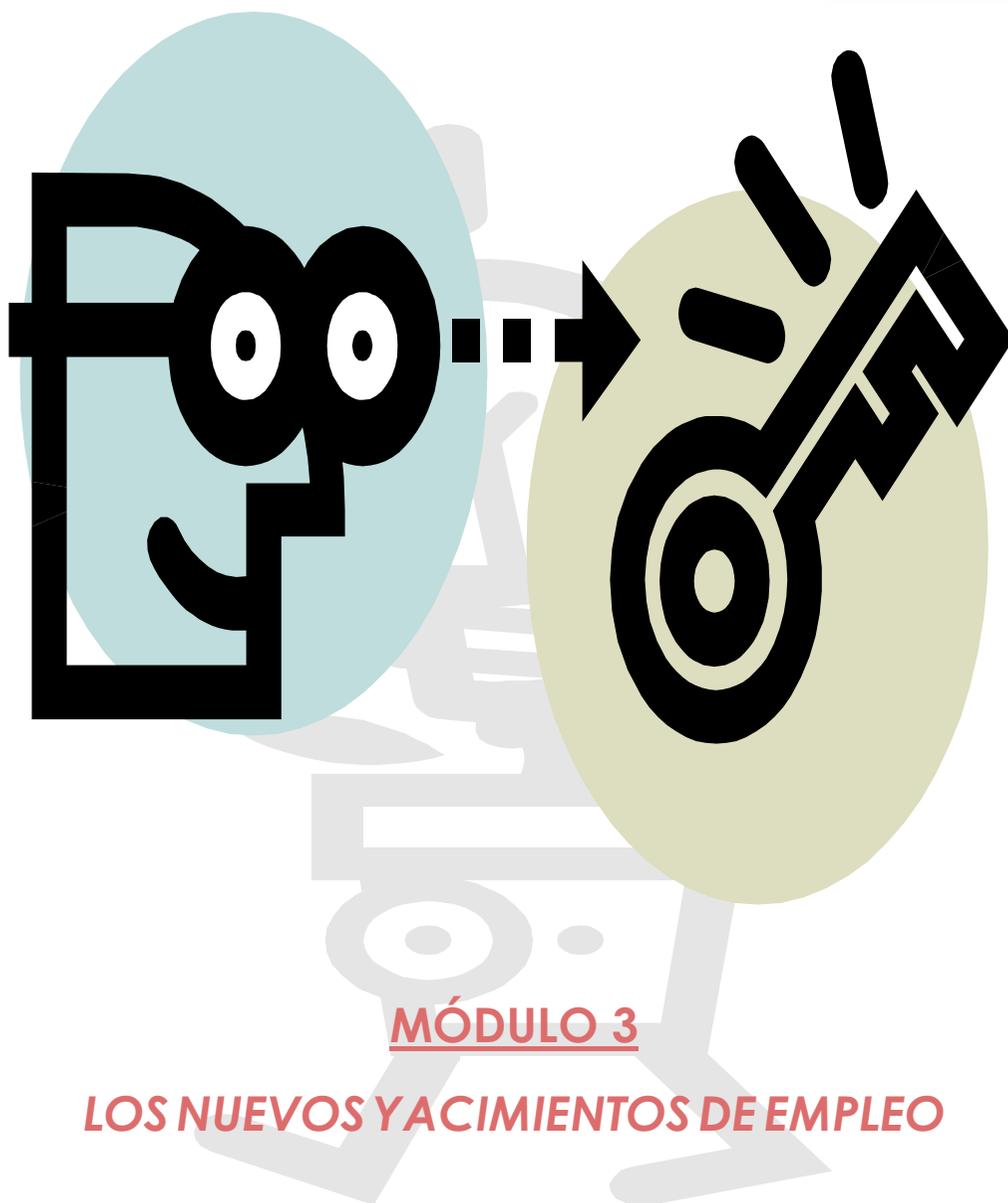
RECUERDA QUE:

1. Se entiende por competencia al conjunto de conocimientos , aptitudes y habilidades que tiene la persona trabajadora como fruto de sus capacidades, su formación, su experiencia profesional y su historia personal.
2. Se debe adquirir unas competencias para el desempeño de la ocupación: cada competencia que adquiramos debe tener un enfoque integrador, definibles en la acción, duraderas, contextualizadas
3. La formación es una variable estratégica para el empleo.
4. La cualificación aumenta las oportunidades de acceder al empleo. La consecución de las distintas competencias desembocan en la cualificación profesional, que es la acreditación mediante un título, de haberlas lograrlas

Los factores de ocupabilidad es el grado de probabilidad que una persona demandante de empleo tenga para acceder a la ocupación laboral en una coyuntura dada.

5. Madurez, responsabilidad y compromiso, capacidad de autorreflexión....son fortalezas que el colectivo de 55 años posee para encontrar un empleo.





MÓDULO 3

LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

3.1. DEFINICIÓN

Conocer qué son los Nuevos Yacimientos de Empleo es un requisito imprescindible en la búsqueda de empleo:

- Son aquellas actividades destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales.
- Que sean intensiva en el empleo.
- Que tengan un ámbito de producción/prestación definido en el territorio.

Las transformaciones sociales que nuestras sociedades viven en esta época pueden tener una notable repercusión en el sistema productivo:

- Demográficas: como el envejecimiento de la población.
- Sociales: como la notable incorporación de la mujer al mercado laboral, la transformación de las estructuras familiares y del gasto de las mismas y la creciente urbanización de la población.
- Tecnológicas: como el desarrollo de las nuevas tecnologías o de los medios audiovisuales.
- Culturales: como las nuevas demandas de ocio y nuevas formas culturales.

Los Nuevos Yacimientos de Empleo tienen la función de dar respuesta a una doble problemática:

- PALIAR EL DESEMPLEO
- CUBRIR UNAS NECESIDADES SOCIALES PARCIALMENTE ATENDIDAS O SIN ATENDER

3.2. NECESIDADES

¿CUÁLES SON NUESTRAS NECESIDADES?

Existen unas necesidades a las que hay que dar respuestas:

- ♣ **Cambios culturales y el mayor nivel educativo, que ha provocado un nuevo modo de relación entre las personas y el medio:**

Nueva gestión del tiempo de trabajo de las mujeres, con la consiguiente necesidad de equilibrar la responsabilidad sobre las tareas domésticas entre hombres y mujeres.

Revaloración de las tradiciones culturales, del patrimonio y la cultura y generalización de nuevas formas de turismo y ocio vinculada a la cultura.

- ♣ **La necesidad de atención a colectivos desprotegidos, bien por una organización familiar, o por una nueva organización social:**

Aumento paulatino del sobrevejecimiento. Los cambios de estructura familiar tradicional que conducen a un mayor número de tipos de familias.

- ♣ **La nueva organización urbanística que refuerza demandas antes escasas o inexistentes**

3.3. OBSTÁCULOS DE LOS NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

En España hay un importante déficit de empleo asociado a un déficit de servicios públicos sociales (educación, sanidad..) en comparación con los niveles de otros países europeos.

De los análisis llevados a cabo en la UE, se deducen los siguientes obstáculos:

- Falta de estructuración de las cualificaciones.

- Carencias formativas de los/as trabajadores/as en algunos de estos ámbitos.
- Obstáculos de tipo financiero, técnico, jurídico e institucional.
- Dificultad para desarrollarse por sí mismos, sin apoyos ni recursos externos.
- Amplia presencia de ofertas proveniente de la economía informal que conduce a la precariedad y la inestabilidad de la ocupación.

3.4. CARACTERÍSTICAS DE LOS NUEVOS YACIMIENTOS

- Son actividades destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales.
- Se configuran dentro de mercados incompletos o irregulares.
- Tienen un ámbito de producción y prestación territorial definido en el espacio local.
- Requieren en su inicio de una organización de la oferta y la demanda en el mercado.
- Muy diferentes de los servicios tradicionales (la bolsa, los seguros, la banca...).
- Es imprescindible que en su organización tenga una implicación activa la Administración Pública, sobre todo en los inicios de cualquier proyecto.

3.5. INSTRUMENTOS QUE POTENCIAN LOS NYE

¿ CON QUÉ INSTRUMENTOS CONTAMOS?

Las ayudas públicas son fundamentales sobre todo en: el impulso inicial, en la coordinación territorial, en la dotación de recursos, en fórmulas de financiación.

Los cheques de servicio: se trata de una subvención pública a la demanda y también de una herramienta para estructurar y regular la oferta.

Medidas fiscales:

Se puede abarcar desde la reducción de la presión fiscal, reducciones de las cotizaciones sociales, subvenciones directas o beneficios fiscales.

Instrumentos de ahorro local:

Se trata de un conjunto de instrumentos de ahorro local para financiar proyectos con dificultades para acceder a los créditos del mercado normalizado.

Aplicación de políticas activas de creación de empleo: creación de proyectos promoviendo su viabilidad y fundamental es, la divulgación informativa.

Conocer la tendencia de las ocupaciones del catálogo de aquellas que muestran difícil ocupación que publica el Servicio Andaluz de Empleo, y tenerlo como referencia para fomentar el empleo en esas áreas.

3.6. CLASIFICACIÓN

Se dividen en cuatro grandes apartados de Servicios:

Servicios de la vida diaria:

Servicios a domicilio: preparación y distribución de comidas a domicilio; acompañamiento y prestación de otros servicios a personas mayores en su domicilio; servicios a personas enfermas en su domicilio; servicios de limpieza y planchado; servicios administrativos.

Cuidado a niños: cuidado y educación de niños por debajo de la edad escolar; actividades deportivas, recreativas y culturales para niños de esa edad.

Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: servicios a particulares en el campo de la cultura, la comunicación y el ocio (telemedicina, formación a distancia, teletrabajo...); servicios a las empresas (información

económica, servicios comerciales, contabilidad a distancia, asistencia especializada...); servicios públicos (teleservicios, acceso a bases de datos, servicios administrativos de información...).

Ayuda a jóvenes en dificultad y a su inserción: ayudas en los deberes escolares; centros de inserción profesional; educación de calle; empresas de inserción.

Servicios de mejora del marco de vida:

Mejora de la vivienda: rehabilitación, reforma y mantenimiento de viviendas.

Seguridad: servicios de vigilancia y acogida; instalación de materiales de seguridad; parking; televigilancia.

Transportes colectivos locales: nuevas formas de organización de los transportes colectivos; servicios especializados con determinados colectivos de usuarios/as.

Revalorización de los espacios públicos urbanos: rehabilitación de espacios públicos y barrios; mantenimiento de espacios públicos; iniciativas económicas y comerciales en zonas antiguas de las ciudades.

Comercios de proximidad: comercios en zonas rurales; comercios en los barrios urbanos no céntricos; puntos comerciales multiservicios en zonas desfavorecidas.

Servicios culturales y de ocio.

Turismo: turismo rural y cultural y otros nuevos fenómenos turísticos; servicio de acompañamiento y acogida turística; nuevo servicios turísticos telemáticos.

Sector audiovisual: producción y distribución de películas; producción y distribución de emisiones televisivas; televisión interactiva; acceso a distancia a bibliotecas y museos.

Valorización del patrimonio cultural: creación y restauración de lugares de interés cultural; servicios de difusión de la cultura y acogida turística.

Desarrollo cultural local: actividades de valorización de los recursos y actividades culturales locales como música, folklore, teatro, gastronomía, artesanía...

Servicios de medio ambiente:

Gestión de Residuos: recogida selectiva y tratamiento de residuos; actividades de investigación para la reutilización de los materiales recuperados; nuevas técnicas de automatización del tratamiento de los residuos.

Gestión del Agua: realización y gestión de infraestructuras de gestión del agua; servicios de investigación tecnológica y transferencia del saber-hacer; asistencia a la gestión de infraestructuras locales; explotación turística y deportiva de las reservas hidráulicas.

Protección y mantenimiento de las zonas naturales: actividades de protección y mantenimiento de las zonas naturales; actividades de investigación agronómica; creación y gestión de parques y reservas naturales.

Normativa, control de la contaminación e instalaciones correspondientes: producción de bienes y de servicios ligados a tecnologías menos contaminantes; exportación del saber-hacer y de tecnologías; desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías de economía de la energía; mejora de la gestión de los sistemas de control de la contaminación y el ruido.

3.7 APROXIMACIÓN A LA LEY DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

Actualmente la atención a personas dependientes se realiza, sobre todo, en el ámbito familiar. Las familias españolas juegan un papel crucial, pero debido al crecimiento acelerado del envejecimiento y a los cambios en las estructuras familiares, las respuestas están siendo escasas.

La atención a personas dependientes es una exigencia para avanzar en la sociedad de bienestar y en la construcción de una sociedad más justa y más digna. Con la aparición de esta ley, que surge para dar respuestas a nuevas necesidades, se crean perfiles profesionales. Por tanto, encontramos en este sector Nuevos Yacimientos de Empleos.

Con respecto al Marco de referencia del Proyecto de Ley:

El Anteproyecto de ley fue aprobado el 21 de abril de 2006 en el Consejo de Ministro y finalmente ha sido aprobado en otoño de 2006 en las Cortes siendo en el año 2007 cuando entre en vigor.

"La atención a las personas en situación de dependencia constituye uno de los principales retos de la política social de los países desarrollados"

En España, los cambios demográficos y sociales están produciendo un incremento progresivo de la población en situación de dependencia.

Es necesaria una respuesta integral a la atención de las personas dependientes que comprometa, en primer lugar, a los poderes públicos, pero también al conjunto de la sociedad: familias, organizaciones de mayores y personas con discapacidad, sector privada y tercer sector.

ASPECTOS IMPORTANTES A CONOCER:

- La dependencia deja de ser una carga y responsabilidad familiar para convertirse en una dimensión social.
- Para dar respuesta a estas necesidades sociales se establece un proceso de negociación del Gobierno con los agentes sociales y económicos que culmina con un Acuerdo, el 21 de diciembre de 2005.
- El Gobierno se compromete en casi 13.000 millones de euros para poner en marcha el sistema en los próximos ocho años.

- La creación del sistema generaría unos 300.000 puestos de trabajos.
- Ayudará a mejorar las condiciones laborales de este sector, que actualmente está muy poco estructurado.
- Todos los profesionales del Sistema, deberán estar debidamente formados y cualificados para desempeñar su trabajo.

ESTRUCTURACIÓN DE LA LEY:

Un título preliminar donde se recoge las disposiciones y los principios que la inspiran, los derechos y obligaciones de las personas en situación de dependencia y los titulares de esos derechos.

El título I que configura el sistema Nacional de Dependencia, la colaboración y participación de todas las Administraciones.

El título II regula las medidas para asegurar la calidad y la eficacia del sistema.

El título III donde se regulan las normas sobre infracciones y sanciones vinculadas a las condiciones básicas de garantía de los derechos de los ciudadanos en situación de dependencia.

Con la creación de este nuevo Sistema Nacional de Dependencia se constituye el cuarto pilar de la Sociedad del Estado de Bienestar:

Sistema Nacional de Seguridad Social

Sistema Nacional de Educación

Sistema Nacional de Salud Pública

Sistema Nacional de Dependencia

Con el Sistema Nacional de Dependencia:

- Se concilia la vida laboral y familiar.
- Se da respuesta a 1.500.000 personas mayores y con discapacidad.

- Es un importante yacimiento de empleo.

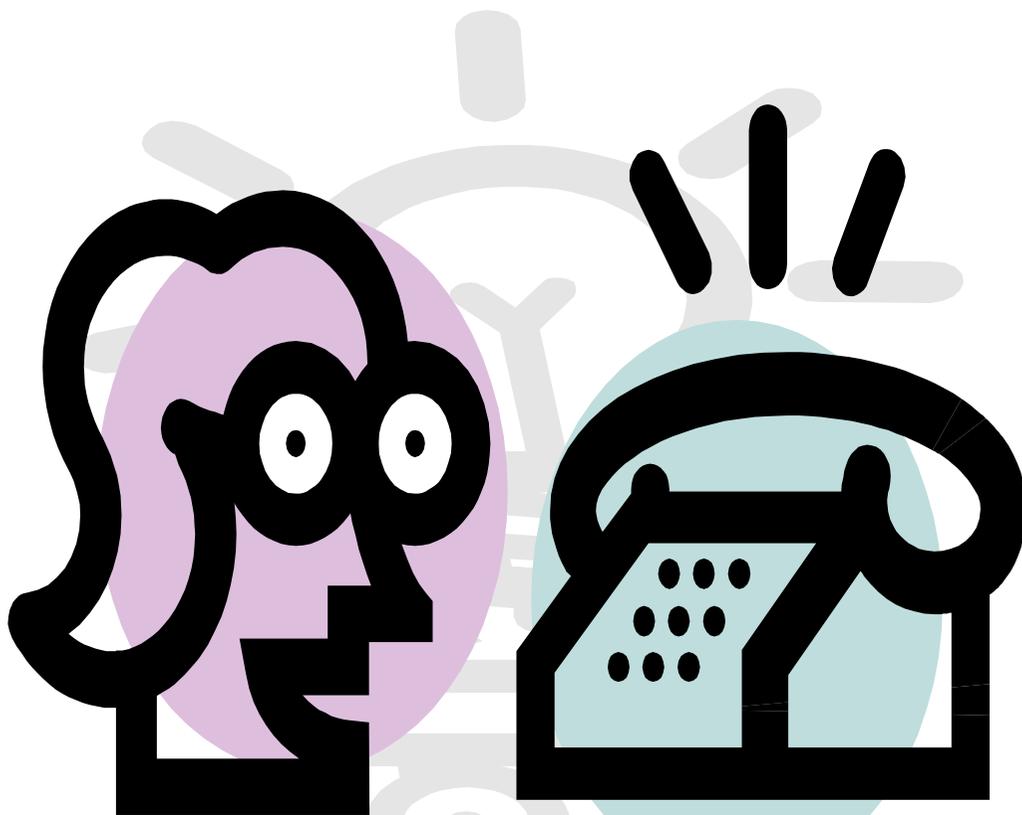
PRINCIPIOS DE LA LEY

- Ley Estatal: todos/as los/as ciudadanos/as del Estado, con independencia de la Comunidad Autónoma donde residan, tendrán las mismas condiciones de acceso y servicios en materia de atención a la dependencia.
- Carácter universal y único.
- Equidad en la distribución de los recursos: un baremo común para todo el Estado que asegure unos criterios de acceso y prestaciones iguales a todos/as los/as ciudadanos/as.
- Calidad y sostenibilidad del Sistema Nacional de Dependencia: junto a los criterios de calidad de las prestaciones, también se contemple la necesidad de velar por la calidad del empleo generado.
- Participación en la gestión.

RECUERDA QUE:

- ❖ Los Nuevos Yacimientos de Empleo son aquellas actividades destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales que actualmente se configuran como mercados incompletos.
- ❖ La falta de estructuración de las cualificaciones y las carencias formativas de los/as trabajadores/as son obstáculos con los que se encuentran los NYE.
- ❖ Las características comunes a los NYE:
 - Tienen un ámbito de protección y prestación territorial definido en el espacio local.
 - Requieren en su inicio de una organización de la oferta y la demanda.
 - Implicación activa de la Administración Pública.
- ❖ Los Instrumentos que potencian los NYE son:
 - Cheques servicios, instrumentos de ahorro local, adaptación de normas fiscales, normas sobre el gasto público, creación de proyectos.
- ❖ La atención a las personas en situación de dependencia constituye uno de los principales retos de la política social de los países desarrollados.
- ❖ Los principios de la ley de la dependencia son: carácter universal, equidad, calidad, sostenibilidad y participación en la gestión.





MÓDULO 4
MERCADO LABORAL

MERCADO LABORAL

4.1. CONCEPTO MERCADO LABORAL

“ La interacción entre la oferta y demanda de mano de obra en una situación económica dada”

Para realizar el ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL, tendremos en cuenta:

- o *Los elementos estructurales del sistema:*

La oferta, La demanda, empleos que se crean y destruyen, sectores, cualificaciones, edad, sexo y perfil profesional.

- o *Psicosociales:*

Los valores, disponibilidad y la autoimagen.

- o *Factores exógenos:* de carácter social, económico y político.

4.2 ELEMENTOS DEL MERCADO LABORAL

POBLACIÓN

Es el conjunto de personas activas o inactivas sumergidas en este proceso del mercado de trabajo.

Demandantes de empleo: son aquellas personas que potencialmente aspiran a ser trabajadores/as bien por cuenta ajena o bien por cuenta propia.

Oferentes de empleo: se denominan a las empresas que ofrecen puestos de trabajos.

Sin embargo socialmente hablamos de:

La población activa:

Según la Encuesta de Población Activa, los/as activos/as o población económicamente activa:

1. Es el conjunto de personas de 16 años o más.
2. En un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción.

La población inactiva:

Se consideran inactivas a las personas de 16 años o más.

No quieren o no pueden trabajar por diferentes circunstancias (estudiantes, jubilados, amas de casas) o bien perciben pensión distinta a la de la jubilación, están incapacitados para trabajar o realizan actividades de tipo benéfico.

DEMANDA

La necesidad de trabajadores/as que tiene del sistema productivo.

La necesidad que el sistema productivo tiene de la fuerza del trabajo.

OFERTA

La venta que los/as trabajadores/as hacen de su capacidad de trabajo. Es el conjunto de personas activas en un momento dado.

INFORMACIÓN

Al igual que en todos los mercados, la información es un factor muy importante para la relación entre los diferentes agentes: empresarios/as y trabajadores/as.

Existen hoy en día muchos medios de comunicación e información, pero lo cierto es que los canales en el mercado laboral tienen dificultades.

Realizar un análisis del proceso productivo será imprescindible para conocer los mercados existentes.

Distinguimos dos tipos de mercados:

Mercado Visible:

Donde las ofertas y demandas se informan de forma explícita a través de organismos y publicaciones.

Mercado Oculto:

Es aquel donde la información es más imperfecta y no es conocida por todos/as los/as que concurran en el mercado.

4.3. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL

Los recursos humanos pasa a considerarse factor principal en las empresas.

Conocer las características del mercado laboral es fundamental para mejorar la empleabilidad. A continuación se detallan las características de nuestro actual mercado laboral:

- ↪ Consideración de la "Calidad" como objetivo estratégico a lo largo de todo el proceso productivo.
- ↪ Mayor implicación de los/as trabajadores/as en el proceso productivo.
- ↪ Aumento de las ocupaciones en las categorías profesionales más altas y más bajas.
- ↪ La demanda supera la oferta.
- ↪ Nuevos Yacimientos de Empleo.
- ↪ Se incorporan las Nuevas Tecnologías y todas las profesiones relacionadas con ellas.

- ✚ Flexibilidad laboral: movilidad geográfica, disponibilidad funcional, contratación temporal.
- ✚ Una gran parte del trabajo se desarrolla en equipos multidisciplinares.
- ✚ Mayor creación de empleos en el sector terciario (Servicios).
- ✚ Aumento de la presencia femenina en el mundo del trabajo por diversas razones: demografía, aplicación de nuevas tecnologías, cambios en los usos sociales...

4.4. CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO

A continuación se señalan las características que toda persona demandante de empleo debe poseer para que su búsqueda sea efectiva:

Capacidad de adaptación: actitud positiva ante el cambio.

Constancia y eficiencia: que al plantearle unos objetivos se responsabilicen en desarrollarlos satisfactoriamente y de forma eficaz.

Con autonomía e iniciativa: capaces de organizarse y dirigirse, que no dependan en todo momento de las directrices y órdenes que reciben de sus superiores.

Con habilidades sociales para la comunicación: personas sociables y con capacidad para relacionarse con los demás sin dificultad.

Decisión y seguridad en sí mismas: personas que consideran que lo que consiguen depende de sus propias capacidades y no de factores externos e incontrolables.

Estabilidad emocional: personas capaces de controlar situaciones de ansiedad, presión o estrés. Personas con autocontrol.

4.5. INTERMEDIADORES DEL MERCADO LABORAL

La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los/as trabajadores/as un empleo adecuado a sus características y facilitar a los/as empleadores/as los trabajos más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

La Intermediación en el mercado de trabajo se realizará a través de:

- Servicio Público Estatal de Empleo, por sí mismos o a través de las entidades que colaboren con los mismos.
- Servicio Público de Empleo de las CC.AA.
- Agencias de Colocación debidamente autorizadas.

Consejería de Empleo: S.A.E. (Servicio Andaluz de Empleo)

El 27 de noviembre de 2002 fue aprobada por unanimidad la Ley de creación del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) en el Parlamento de Andalucía.

Las Funciones Principales son:

- ✍ **Fomentar** el empleo.
- ✍ **Formación** para el empleo.
- ✍ **Coordinación y Planificación** de los centros propios o consorciados.
- ✍ **Intermediación laboral.**
- ✍ **La orientación e información profesional** y las acciones de apoyo.
- ✍ **La autorización** de la condición de Centros Colaboradores o Autónoma de Andalucía.
- ✍ **La promoción y el desarrollo del empleo local**, atendiendo a las necesidades específicas de cada territorio y en coordinación con las Administraciones locales.

Agencias de Colocación

✍ Son entidades que colaboran con los servicios públicos de empleo en la intermediación en el mercado de trabajo.

✍ Persiguen ayudar a los/as trabajadores/as a encontrar un empleo y a los empleadores a la contratación de los/as trabajadores/as apropiados/as para satisfacer sus necesidades.

✍ Las personas físicas o jurídicas, cualquiera que sea su naturaleza, que actúe sin fines lucrativos podrán crear una Agencia de Colocación.

El funcionamiento de una Agencia de Colocación, se estructura en tres niveles:

✍ Un sistema de captación de demandas.

✍ Un sistema de captación de ofertas.

✍ Un sistema de mediación entre las ofertas y las demandas.

Otros agentes que intervienen en el mercado laboral:

Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLTs) en el Desarrollo local.

Las **FUNCIONES PRINCIPALES** son:

✍ Actuaciones en cada territorio para potenciar, promocionar e impulsar su actividad económica y generar empleo.

✍ Informar y divulgar los programas y actuaciones.

✍ Realizar tareas de prospección del mercado de trabajo.

✍ Promocionar el autoempleo.

✍ Dinamizar y potenciar los recursos del entorno.

✍ Contribuir a la mejora de la competitividad de las pequeñas empresas y del tejido empresarial existente en cada zona a través de un mayor desarrollo tecnológico.

✍ **Funcionar como sede de registro administrativo** para facilitar el acceso de los servicios de que dispone la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

Empresas de Trabajo Temporal

"Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores/as por ella contratados/as".

Las **FUNCIONES PRINCIPALES** son:

✍ **Responsable de garantizar** que previamente al inicio de la actividad el/la trabajador/a ha recibido la formación en prevención sobre riesgos laborales y riesgos específicos de su puesto de trabajo.

✍ **Contrata directamente a los/as trabajadores/as** para cederlos posteriormente a la empresa usuaria.

✍ **El/la trabajador/a tiene los mismos derechos** que un/a trabajador/a por cuenta ajena que cotice a la Seguridad Social.

✍ **Es el Servicio Público de Empleo Estatal y la Seguridad Social** en función de los períodos cotizados quien reconoce el derecho a desempleo y jubilación.

VENTAJAS que tienen un/a trabajador/a que quiera trabajar en una ETT son:

- Quedarte en la empresa.
- Ofrecer todo tipo de trabajo; con o sin experiencia y a jornada completa o a tiempo parcial.
- Posibilidad de encadenar distintas contrataciones en distintas empresas.
- Se adquiere experiencia laboral.
- Existen especialidades de E.T.T.
- Se establece una red de contacto.

Empresas de Selección

☞ Son agencias que ofrecen candidatos/as a las empresas que necesitan cubrir un determinado puesto de trabajo.

☞ Actúa siempre por encargo de una empresa, quien a cambio de este servicio paga unos honorarios.

FASES

☞ **Una primera fase:** se inicia cuando una empresa que desea cubrir un puesto de trabajo se dirige a una Empresa de Selección. Esta estudia el puesto de trabajo en todos sus ámbitos para definir el perfil del profesional del/la candidato/a a buscar.

☞ **En una segunda fase:** se localizan a los/as candidatos/as que se ajustan mejor al perfil, utilizando varias vías: prensa, banco de datos propios...

☞ **En una tercera fase:** la Empresa de Selección de Personal lleva a término la elección del/la candidata/a. Los/as candidatos/as son sometidos/as a diferentes pruebas (según el cargo al que aspiran). Una vez hecha esta selección se traslada el/la candidato/a a la empresa que ofrece el puesto porque es quien hace la elección final.

Otras Entidades

Son numerosas las entidades, que a lo largo y ancho de nuestra región andaluza han puesto en funcionamiento los Servicios de Orientación de Andalucía Orienta.

- Es un programa integrado en el Sistema Público de Empleo.
- Se configura como una vía de acceso al empleo y puerta de entrada a las políticas activas, generándose a través de él, métodos e instrumentos para la intervención y sistemas de análisis y evaluación de resultados.

- Estos servicios, desde una actualización permanente, informan sobre los cambios del mercado laboral y orientan de manera personalizada, sobre las estrategias más convenientes para hacerles frente.
- Algunas de las entidades que integran estos servicios son:
Asociaciones profesionales, sindicatos, confederación de empresarios, cámaras de comercio, federaciones, universidades, ayuntamientos, asociaciones empresariales, etc.

4.6 .FUENTES INFORMATIVAS

El uso de **diversas fuentes e instrumentos** multiplicarán las oportunidades de éxito.

1. **Diferentes Diarios Oficiales:**

-Diario Oficial de las Comunidades Europeas, cuando se trate de plazas de los organismos de la Unión Europea.

-BOE: Boletín Oficial del Estado

-Diarios Oficiales de las Comunidades Autónomas, cuando se trate de plazas de una Administración Autónoma.

-BOP: Boletín Oficial de la Provincia, cuando se trate de plazas de las corporaciones locales.

2. **Autoanuncios:**

-Se trata del anuncio que publicamos en cualquier medio de comunicación ofreciéndonos para trabajar.

-Suele hacerse en la prensa, aunque resulta costoso y no muy efectivo en este tipo de búsqueda.

3. **Tablones de anuncios** de empresas, colegios profesionales, ayuntamientos...

4. **Medios de comunicación:** prensa, radio, internet.

Existen numerosas páginas que contienen ofertas de empleo y que se cruzan periódicamente con las ofertas existentes, por lo que se ha convertido en un mercado de empleo en expansión **LA BÚSQUEDA POR INTERNET**.

La red nos ofrece numerosas ventajas: en ella podemos encontrar infinidad de directorios y servicios de gran utilidad para encontrar trabajo.

A continuación se detallan algunas páginas webs:

www.infojobs.net

Puedes alojar tu CV y buscar ofertas por provincias y sectores profesionales.

www.todostrabajo.com

Posibilidad de consultar ofertas por provincias, sectores y búsqueda avanzada.

www.infoempleo.es

Todo tipo de ofertas e información laboral.

www.laboris.net

Dispone de bolsa de trabajo y de C. Vitaes.

www.webempleo.org

Web de la Red Araña con bolsa de trabajo e información laboral.

www.empleo.com

Busca ofertas por sectores y provincias.

www.inem.es

Página principal del Instituto Nacional de Empleo.

www.seg-social.es

Página principal de la Seguridad Social.

www.mtas.es

Portal del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

www.andaluciajunta.es

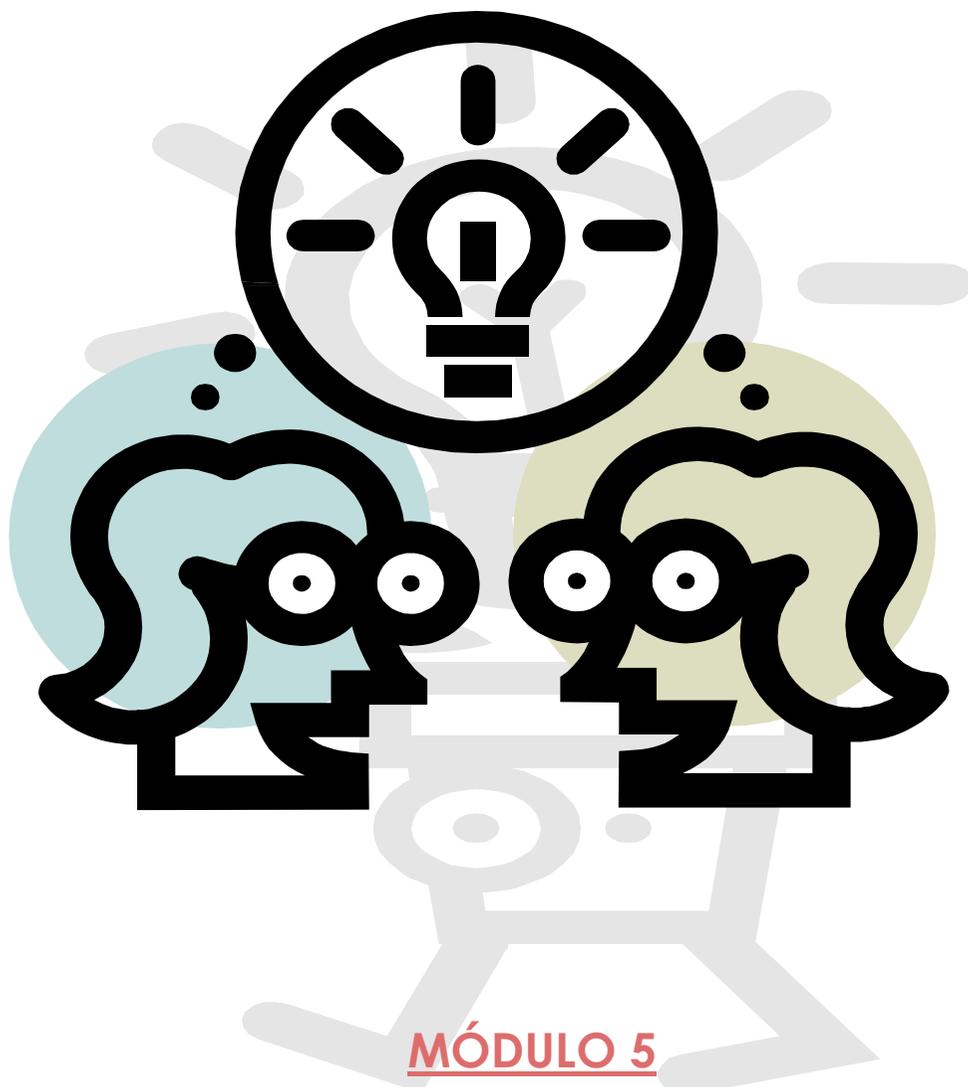
Web de la Junta de Andalucía.

www.trabajos.com

Página de la empresa Hispavista con buenos criterios de búsqueda.

RECUERDA QUE:

- ❖ El Mercado de Trabajo es la interacción entre la oferta y demanda de mano de obra en una situación económica dada.
- ❖ Los elementos del mercado laboral son: demandantes de empleo, oferentes de empleo.
- ❖ Los/as trabajadores/as perciben el mercado laboral condicionados por: su trayectoria profesional y personal, la formación que han adquirido, sus gustos y preferencias personales y sus rasgos de personalidad.
- ❖ La oferta es el conjunto de personas activas en un momento dado.
- ❖ La demanda la constituye todos los puestos de trabajo existentes en un momento dado.
- ❖ Las características de las personas demandantes de empleo: actitud positiva, con autonomía, con decisión y seguridad en sí mismas, constancia y eficiencia.
- ❖ La población es el conjunto de personas activas o inactivas sumergidas en el proceso del mercado de trabajo.
- ❖ Los Intermediadores del Mercado Laboral son: Consejería de Empleo, Agencias de Colocación, UTEDLTs, Empresas de Trabajo Temporal, Empresas de Selección.



MÓDULO 5
AUTOEMPLEO

AUTOEMPLEO

Es una forma de trabajo que viene existiendo desde hace algunos años y se presenta en la actualidad, como una forma innovadora y una solución a la inserción laboral.

¿ TENGO INQUIETUDES PARA SER UNA PERSONA EMPRENDEDORA?

¿ QUÉ ES EMPRENDER?

5.1 ¿ QUÉ ES UNA PERSONA EMPRENDEDORA?

ES UNA PERSONA QUE:

- Tiene la capacidad de acometer un proyecto, una aventura, con la constante inquietud de hacer cosas nuevas.
- Siempre es la persona que lidera su proyecto empresarial, imaginativa con un instinto comercial muy desarrollado y dispuesta a correr riesgo.

PROCESO DEL AUTOEMPLEO:

- No existe proceso de selección previo.
- No se garantiza la continuidad del trabajo.
- No existe la promoción profesional sino la ampliación de las competencias.
- El salario va a variar según el desarrollo y el volumen del negocio.
- Las condiciones del trabajo son impuestas por uno/a mismo/a.
- Ofrece la posibilidad de: autosuficiencia, autodeterminación y mejora económica.

VENTAJAS DE LA PERSONA EMPRENDEDORA:

- Diseñar tu trabajo a la medida de tu personalidad y tus deseos.
- Se crea trabajo para la propia persona y para otras.
- Puede prosperar con más rapidez (profesional y económicamente).

- Posibilidad de controlar mejor el horario de trabajo.
- No hay una supervisión directa.
- Se disfruta de la satisfacción de ser uno/a su propio/a jefe/a.

INCONVENIENTES DE LA PERSONA EMPRENDEDORA:

- Existe más riesgo de incertidumbre.
- Plena dedicación, sobre todo en los primeros momentos.
- Mayor responsabilidad.
- Dedicación total al negocio y a los/as clientes/as.
- Margen pequeño de beneficio: se necesita un período para producirse.
- Se pierde la seguridad.

5.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA EMPRENDEDORA

Se requiere un conjunto de características personales, profesionales y aptitudinales que puedan garantizar la buena marcha del proyecto:

- **Experiencia laboral** previa o *no experiencia laboral previa*.
- **Formación:** para iniciar un negocio es importante partir de un cierto conocimiento profesional de la actividad a desarrollar.
- **Psicológicas:** creatividad y espíritu innovador, ambición e ilusión por el proyecto, serenidad, confianza en sí mismo/a.
- **Intelectuales:** capacidad de organización, de coordinación, de dirección de equipos, de toma de decisiones, de análisis de la realidad que le rodea y sus necesidades, de innovación y renovación constante, saber elegir a sus colaboradores/as.

5.3. ITINERARIO DE LA PERSONA EMPRENDEDORA

5-3-1) Idea del negocio

5-3-2) Plan de empresa

5-3-3) Elección de la forma jurídica

5-3-4) Constitución y puesta en marcha

5-3-5) Enlaces de Interés

5-3-1) IDEA DEL NEGOCIO

Los factores que influyen en una persona para inclinarse a emprender:

- Cuando encontramos en la idea, el desarrollo de actividades simples que no nos lleva a complejidades.
- Cuando sabemos que el producto es innovador y que puede generar mercado.
- Cuando nos vemos reflejados/as en experiencias ajenas: modelos a imitar de familiares, amigos/as y conocidos/as...
- Cuando tenemos conocimientos técnicos sobre mercados, sectores o negocios concretos.
- Cuando hemos adquirido una experiencia: o bien como directivo/a en alguna empresa, como trabajador/a.

La idea de negocio la podemos encontrar a través de diferentes canales:

- Observación de nuestro entorno
- Organismos de promoción empresarial
- Acudir al registro industrial
- Acudir a la oficina de patentes
- Documentación: lectura de prensa, publicaciones en materia empresarial...
- Asociaciones empresariales
- Ferias, encuentros, foros...

- Medios de comunicación

Realizar un análisis de previabilidad:

¿capacidad emprendedora?

¿demanda suficiente?

¿recursos suficientes?

5-3-2) PLAN DE EMPRESA

QUÉ ES

PARA QUÉ SIRVE

CÓMO SE DEBE ELABORAR

PASOS EN UN PLAN DE EMPRESA

1.-¿ QUÉ ES?

Es un documento que:

- Describe la empresa o iniciativa empresarial.
- Define el producto a suministrar.
- Planifica los aspectos comerciales.
- Establece el plan de trabajo donde desarrollar la idea.
- Se presenta como instrumento imprescindible cuando se quiere poner en marcha un proyecto empresarial.
- Es abierto y dinámico, pues la idea va avanzando a la vez que avanza el desarrollo del proyecto.
- Abarca desde la definición de la Idea a desarrollar hasta la forma concreta de llevarla a cabo, incluyendo la programación de las fases, los medios y los recursos a utilizar.

2.-¿ PARA QUÉ SIRVE?

↻ Es la carta de presentación de las personas emprendedoras y del producto a terceras personas: bancos, inversores privados, organismos públicos y otros agentes.

↻ Es una herramienta muy útil que permite a la persona emprendedora conseguir varios objetivos.

↻ Comprobar la coherencia del proyecto: la realización del plan de empresa permite alcanzar un conocimiento amplio, profundo y objetivo de la empresa que se pretende poner en marcha y constituye para la persona emprendedora un valioso instrumento para evaluar la viabilidad de su proyecto.

↻ Establecer objetivos y planificar su consecución.

3.-CÓMO SE DEBE ELABORAR?

Las Condiciones para elaborar el Plan de empresa son las siguientes:

- **Unidad de criterio en la redacción:**
Es importante utilizar un lenguaje que sea inteligible por más de un colectivo: inversores, bancos, técnicos...
Se debe realizar un esfuerzo para acercar la terminología a un lenguaje comprensible para todos los colectivos interesados.
- **Claridad:** La información y redacción ofrecida debe ser clara, concisa, veraz y comprobable.
- **Actualidad:** El Plan debe ser un documento que recoja información y datos recientes.
- **Totalidad en la información:**
Abarcará todas las áreas de la actividad empresarial.

Recomendaciones para su elaboración:

- Usar un tipo de letra legible y separar los párrafos con líneas en blanco.
- Usar papel de calidad aceptable.
- Incluir una página de cubierta con título.
- Numerar las páginas y los puntos de exposición.
- Incluir una página de índice que remita correctamente a las páginas numeradas.
- Articular el documento, de tal forma, que sea fácil de leer.
- Uso de tablas, gráficos y figuras que faciliten su comprensión.
- Incluir diagramas, imágenes o fotografías.
- Controlar que la gramática y la ortografía sea correcta.
- Fechar el documento para evitar la confusión con versiones anteriores o posteriores.

4.- PASOS EN UN PLAN DE EMPRESA

Presentación de la idea de negocio.

Objetivo del Proyecto.

Datos básicos del proyecto.

Descripción de la actividad de la empresa.

Presentación de los/as promotores/as de la empresa.

Estudio de Mercados.

Plan de Marketing.

Plan de Producción.

Organización y Recursos Humanos

Plan Económico-Financiero.

Fuentes de financiación.

Presentación de la Idea de Negocio

La realización de este apartado resaltarán en positivo los siguientes aspectos:

- La oportunidad de negocio detectada y validada.
- Las necesidades o demandas no cubiertas en el mercado.
- La innovación o mejora que aporta.
- El hueco del mercado al que responde la idea.

Objetivo del proyecto

Hay que explicar en qué consiste el negocio que se quiere poner en marcha, cuáles son los objetivos principales a largo o corto plazo y qué estrategia general se va a seguir.

Datos básicos del proyecto

Estos datos se pueden presentar como una ficha descriptiva:

- Nombre de identificación del proyecto: se debe indicar el nombre o futuro nombre de la empresa que realiza el Plan de Empresa.
- Ámbito o localización: se debe indicar la ubicación geográfica (provincia, municipio..) donde está o estará la empresa.
- Fórmula jurídica: se debe indicar cuando ha comenzado la actividad de la empresa. Si ésta no estuviera constituida, se haría referencia a la opción elegida por los/as promotores/as.
- Financiación necesaria.

Descripción de la actividad de la empresa

- Explicación breve de la actividad a desarrollar.
- El producto o servicio.
- Definición del mercado.
- Elementos innovadores que se incorporan, caracteres diferenciales respecto a los de la competencia.

Presentación de los/as promotores/as de la empresa

- Identificación de los/as promotores/as. Datos personales.

- Breve historia profesional de los/as promotores/as: Debe incluir: perfil de las personas promotoras (educación, experiencia profesional,...), experiencias o habilidades de las personas promotoras para llevar a cabo el proyecto.
- Grado de dedicación futura al proyecto:
Se indicará el grado de implicación que tendrán las personas promotoras en el desarrollo del proyecto.

Estudio de mercados

La investigación de los Mercados se realizará tanto en el Macroentorno como en un Microentorno.

- **Macroentorno:**

Entendido como el espacio para el estudio de aquellos factores políticos-legales, tecnológicos, sociodemográficos y culturales. Estos estudios suelen estar ya publicados por la Administración Pública en forma de estadísticas o informes. Otra herramienta muy eficaz es Internet.

- **Microentorno:**

Se realizará un estudio del sector donde se va a desarrollar la actividad, los clientes, los proveedores, la competencia, los posibles colaboradores.

- **Análisis del mercado** debe contemplar los siguientes aspectos:

 Aspectos generales del sector

- ¿Es un mercado en expansión o en decadencia?
- ¿En qué negocio voy a instalarme?
- ¿Es un sector concentrado o fragmentado?
- ¿Cómo me voy a vender?

 Análisis de la demanda

Una vez determinado el mercado debemos hacer un exhaustivo análisis de:
-El número de clientes potenciales.

- Características que buscan los/as consumidores/as en nuestro servicio o producto.
- Tendencia en el consumo del servicio o producto.

Análisis de la competencia

Conviene conocer cuál es mi competencia y cuál es su fuerza y modo de actuación y además cómo son.

Para ello obtendremos información sobre:

- Sus principales servicios o productos.
- Características de su comercialización.
- Desarrollo de nuevos productos.
- El tamaño que tiene.
- Distribución.

Previsión de ventas, costes

Hay que detallar una previsión de ventas para los primeros años y qué cuota de mercado se puede alcanzar. Estas previsiones deben ser tan detalladas como sea posible, indicando los productos, los/as clientes/as.

Plan de Marketing

Hay que describir cómo la empresa va a alcanzar los objetivos y va a cumplir con las previsiones de ventas, cómo y cuándo se van a introducir los productos.

Cuatro son las variables a analizar:

- Producto o servicio
- El precio
- La distribución
- La comunicación y la promoción

Producto o servicio:

Realmente el producto o servicio es la base de toda empresa.

Precio:

Tendremos que conocer los costes de fabricación y los precios de mercado. Con esta información el precio debe ser coherente con la política de producto.

Distribución:

Hay que decidir si el producto se distribuirá directamente por la nueva empresa o por otras empresas contratadas

Comunicación y promoción:

Hay que decidir qué medios vamos a utilizar para dar a conocer nuestro producto o servicio.

Plan de Producción

El objetivo del Plan de Producción es detallar cómo se van a fabricar los productos que se ha previsto vender.

Los aspectos a desarrollar son:

- Medios técnicos
- Compras
- Gestión de almacén

Organización y Recursos Humanos

En este apartado podemos distinguir varias variables:

- Política global de la empresa
- Personal

Política Global de la Empresa:

Quedarán establecidos los planes de formación y especialización de todo el personal.

Personal:

Hay que conocer qué tipo de personal va a ser necesario para trabajar en la empresa. Decidir sobre políticas de reclutamiento, de formación, de promoción y cuáles van a ser sus responsabilidades y las tareas a desarrollar.

Plan Económico-Financiero

Es un estudio que se realiza para conocer:

- Balance de la situación
- Cuenta de pérdidas y ganancias
- Previsión de la tesorería
- Financiación Prevista/Fuentes de Financiación

Balance de la situación

Es el estado financiero que refleja la situación económica-financiera de la empresa en un momento determinado, debiéndose la cantidad de los recursos (Activos), siempre igual a la cantidad que financia esos recursos (Pasivos).

Cuenta de pérdidas y ganancias

En este apartado se estudiará todos los ingresos y gastos posibles.

Previsión de la tesorería

Es el dinero disponible a cada momento para poder hacer frente a los pagos originados por la actividad de la empresa. En este capítulo encontramos dos variables a tener en cuenta: Cobros y Pagos.

Financiación Prevista/Fuentes de Financiación

En la actualidad, las Administraciones Públicas, Autonómicas y Locales tienden a las personas emprendedoras ayudas tanto administrativas como económicas, gracias a subvenciones, creación de microcréditos.....

RECUERDA QUE:

- 🎯 Contamos con recursos propios.
- 🎯 Contamos con recursos ajenos que la empresa va a necesitar sobre todo en sus primeros momentos.
- 🎯 Debemos valorar las diferentes fuentes de financiación y efectuar la elección teniendo en cuenta:
 - 👉 Cantidad máxima a financiar 👉 Tipo de interés
 - 👉 Garantías exigidas 👉 Período de tramitación
 - 👉 Plazo de amortización 👉 Fuentes de financiación

5-3-3) ELECCIÓN de la FORMA JURÍDICA

La elección de la forma jurídica es una de las primeras decisiones a las que han de hacer frente las personas emprendedoras. Se ha de analizar el tipo de organización que más nos conviene y que mejor se adapte a los fines de nuestra actividad.

LOS ASPECTOS a tener en cuenta a la hora de elegir la forma jurídica son:

Tipo de actividad a ejercer
Número de personas que intervienen
Responsabilidad de los promotores
Necesidades económicas del proyecto
Aspecto fiscal

LAS DOS GRANDES MODALIDADES en las que pueden organizarse las empresas son:

Empresario/a Individual o Autónomo/a (Persona Física):

Aquella persona física que ejerce de manera individual en nombre propio una actividad empresarial.

Sociedades Mercantiles (Persona Jurídica):

Aquellas asociaciones voluntarias de personas que, bajo una misma denominación o razón social, constituyen un fondo patrimonial común integrado por aportaciones de los/as socios/as que pueden ser Capital, Bienes o Industria.

LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS van a venir marcadas por:

El tiempo y coste de constitución de la sociedad.

La cotización a la Seguridad Social.

Los gastos fiscales.

La participación de los/as socios/as en decisiones de la empresa y su responsabilidad en las posibles deudas.

Las ayudas oficiales: para esta tarea puedes contar con el asesoramiento de los servicios del INAM, CEIN, SAE, Agencias Municipales de Desarrollo, etc..

5-3-4) CONSTITUCIÓN Y PUESTA EN MARCHA

Para la creación de una empresa necesitamos llevar a cabo unos determinados trámites:

Trámites de Constitución y Trámites de Puesta en Marcha

Trámites de Constitución:

Certificación negativa del nombre: el nombre elegido no coincide con el de otro existente.

Calificación para Sociedades Laborales y Cooperativas.

Otorgamiento de escritura pública.

Trámites de Puesta en Marcha:

Trámites Administrativos.

Trámites en la Agencia Tributaria:

Declaración de Alta en el Impuesto sobre Actividades Económicas

Declaración Censal

Libros de Hacienda

Trámites en la Seguridad Social:

Inscripción de la empresa en la seguridad social

Alta en el Régimen General

Comunicación de apertura del centro de trabajo

Trámites en el ayuntamiento:

Licencia de Obras

Licencia de actividades e Instalaciones

Cambio de Titularidad de un Negocio

Cambio de Actividad

5-3-5) ENLACES DE INTERÉS

Podemos visitar páginas webs interesantes relacionados con la creación de empresa:

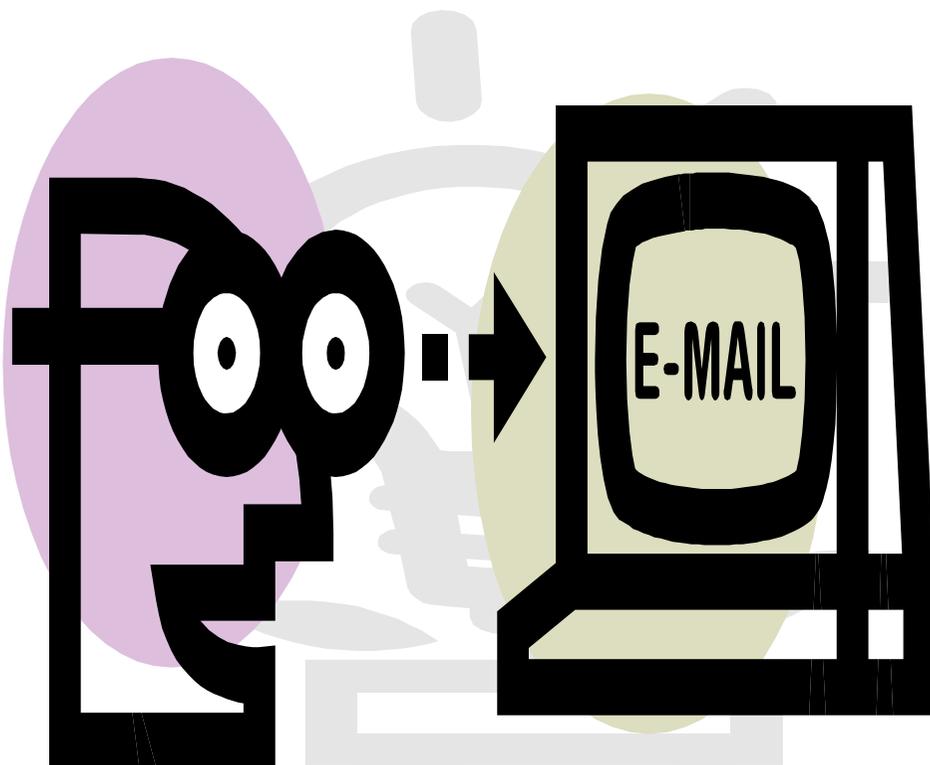
http://www.createca.com/crea_empresa.php

<http://www.crear-empresas.com/>

<http://www.emprendedorxxi.es/html/guia.htm>

RECUERDA QUE:

- ❖ Se crea la Ventanilla Única como instrumento de: información y direccionamiento, orientación y tramitación.
- ❖ La persona emprendedora es aquella que tiene la capacidad de acometer un proyecto.
- ❖ Si eres una persona emprendedora: diseñas tu trabajo, puedes crear trabajo para otras personas, disfrutas de la satisfacción de ser uno su propio/a jefe/a.
- ❖ Toda persona emprendedora debe seguir los siguientes pasos: plantear la idea de negocio, elaborar el plan de empresa, elegir la forma jurídica, constituir y puesta en marcha
- ❖ El Plan de Empresa es un documento que describe la empresa, define el producto, planifica los aspectos comerciales, establece el plan de trabajo y se presenta como instrumento imprescindible cuando se quiere poner en marcha un proyecto empresarial.
- ❖ Las dos grandes modalidades en las que pueden organizarse las empresas son: empresario/a individual o autónomo/a y sociedades mercantiles.



MÓDULO 6
TELETRABAJO

TELETRABAJO

El Teletrabajo:

Se presenta como una nueva forma de trabajo y nueva oportunidad para el colectivo de personas mayores de 55 años.

¿ ES UNA VERDADERA OPORTUNIDAD PARA LOS MAYORES DE 55 AÑOS?

6.1. DEFINICIÓN

Existe una dificultad a la hora de definir el teletrabajo, puesto que la palabra es utilizada con significados diferentes y tiene una gran magnitud.

Se puede estudiar de diferentes vertientes:

- El teletrabajo como una respuesta a los problemas de la empresa o de la organización.
- El teletrabajo como una respuesta a los problemas de personal, como el reclutamiento.
- El teletrabajo como una respuesta a problemas macro, tales como problemas de tráfico, medioambientales o desempleo de ciertos grupos sociales: mujeres, minorías, **mayores de 55 años....**

Entre algunas de las definiciones podemos destacar:

- Teletrabajo como trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena.
- Teletrabajo es igual a trabajo más distancia más telecomunicaciones más cuenta ajena.
- Teletrabajo consiste en el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de

la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente ni el lugar físico de trabajo de la empresa.

- Teletrabajo es una nueva forma de organización donde existen innovadoras redes de conocimientos, relación en red (se organizan grupos de trabajos que operan en red).

En definitiva, podemos plantear que el **TELETRABAJO:**

- o Es una nueva forma de organizar.
- o No es una profesión.
- o Media la tecnología.
- o Flexibilidad y confianza, como elementos claves.
- o Permite romper con el concepto tradicional de espacio y tiempo.

6.2 FORMAS DE TELETRABAJAR

Pueden tratarse las diferentes formas de trabajo según distintos criterios:



- Dónde se realiza el teletrabajo.
- Cuánto tiempo se dedica al teletrabajo.
- Considerar el status de empleo del teletrabajador/a.
- Distinguir entre formas de teletrabajo individuales y colectivas.

DÓNDE SE REALIZA EL TRABAJO

Hogar:

El trabajo en domicilio es probablemente la modalidad de teletrabajo con mayor potencial de crecimiento, siempre que tengamos en cuenta la definición, es decir, que el teletrabajo implica el uso de telecomunicaciones e informática (el

trabajo a destajo, típico de la industria textil del pasado, no tiene ninguna relación con el teletrabajo de hoy).

Teletrabajo móvil:

Las personas que teletrabajan según esta modalidad, son aquellas que pasan la mayor parte del tiempo fuera de la oficina, ya sea en la carretera o en las oficinas de los/as clientes/as.

Muy beneficioso para teletrabajadores/as cuya actividad requiera frecuentes desplazamientos. Podrán teletrabajar desde un hotel, casa, oficinas de un cliente. Los perfiles más adecuados serán: agentes de ventas, ingenieros/as de servicios y muchos/as ejecutivos/as.

Oficinas satélites:

Son pequeños centros separados de la oficina central de la empresa y que no son autosuficientes ya que dependen en muchos aspectos de ella.

Es una forma colectiva de teletrabajo, parecida a la tipología tradicional de sucursal, que ya existe desde hace tiempo en muchas empresas, con la diferencia que pueden estar ubicadas lejos de las oficinas centrales.

Este tipo de teletrabajo está indicado para aquellas actividades y sectores que traspasan los límites fronterizos: globalización.

Telecentros:

Se crea una oficina a distancia equipadas con todas las conexiones informáticas y de telecomunicaciones necesaria, para que las utilicen los/as teletrabajadores/as.

Estos telecentros actúan a menudo, como infraestructura de apoyo en centros rurales o áreas periféricas o económicamente desfavorecidas.

En España, los telecentros se están convirtiendo más que en lugares de trabajo, en zonas de asesoramiento, de puntos de información, de formación, de contactos con otras personas.....

CON RESPECTO AL TIEMPO podemos distinguir:

Teletrabajadores/as marginales:

Son quienes trabajan lo bastante como para que se les pueda definir como "teletrabajadores/as", pero la frecuencia y/o regularidad es insuficiente para que el teletrabajo se convierta en un aspecto rutinario de su forma de trabajar.

Teletrabajadores/as sustanciales:

Las oficinas de empresa se siguen considerando como el lugar de trabajo, pero también se ha creado una rutina de trabajo en casa, y en la mayoría de los casos, dispondrá de algunos equipos de oficina en sus casas.

Teletrabajadores/as primarios:

Sus casas se han convertido en sus lugares de trabajo. Disponen de todos los equipos necesarios para el trabajo diario.

CON RESPECTO AL STATUS DE EMPLEO DEL/LA TELETRABAJADOR/A podemos distinguir:

Teletrabajadores/as por cuenta ajena:

En el contrato de empleo se contempla la casa del/la empleado/a como lugar de trabajo.

Teletrabajadores/as autónomos/as o liberales:

Las empresas deciden renunciar a la idea de una oficina formal y continúan desarrollando sus actividades en base a una red, en la que todo el personal trabaja por separado.

Teletrabajo informal:

Se contempla las ventajas del teletrabajo pero formalmente no forma parte de su contrato (esta cuestión habría que discutirla, porque desde muchos puntos de vistas esta modalidad no sería teletrabajador/a).

CON RESPECTO A LAS FORMAS DE TRABAJO:

Individual:

Teletrabajo realizado parcialmente en casa para una sola empresa.

Teletrabajo realizado enteramente en casa para una sola empresa.

Trabajo realizado enteramente en casa para varias empresas.

Varias formas de trabajo móvil o desde lugares distintos.

Colectivas:

Redistribución de las funciones de apoyo al trabajo de oficina en otras regiones o países.

La subcontratación de las funciones de apoyo.

Trabajo en grupo.

6.3. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO

Son muchas las razones por las cuales España y Francia se encuentran por debajo del resto de los países europeos a la hora de implantar el teletrabajo.

Entre ellas podremos citar:

- La falta de presión para cambiar.
- La falta de normativas.
- Dificultades para comunicarse "on line".
- Un conocimiento insuficiente por parte de los/as directivos/as de las empresas españolas acerca de esta nueva forma de trabajar.
- Problemas de costes.

Ventajas del teletrabajo

Tanto el/la empresario/a como el/la teletrabajador/a deberán asumir unos cambios y adaptaciones, que en unos casos les serán muy ventajosos y en otros no tanto.

Para la empresa

-  Reducción de gastos de espacio, desplazamientos de personal, equipamientos informáticos e infraestructuras en general.
-  El/la teletrabajador/a es más productivo ya que puede conseguir un ambiente sin interrupciones constantes, un trabajo más relajado y mejor gestión del tiempo.
-  El teletrabajo ayuda a retener al personal (en caso que sea necesario un traslado de éste a otra ciudad por causas personales) y ofrece la posibilidad de captar personal interesante que resida en zonas alejadas de la empresa.
-  Dota a la empresa de una estructura más flexible pudiendo adaptarse mejor a las condiciones del mercado.
-  Potencia el uso y conocimiento de las Tecnologías de la Información.

Para el/la trabajador/a

-  Ahorro de dinero y tiempo al reducir los desplazamientos diarios.
-  Se acaba con el estrés que generan los atascos de tráfico en carreteras o autopistas.
-  Flexibilidad en el horario laboral permitiéndole compaginar mucho mejor sus actividades personales y familiares con el trabajo.
-  Elimina el inconveniente de las distancias físicas pudiendo trabajar para empresas alejadas de la zona de residencia.

👉 Posibilita a las personas con minusvalías que accedan en igualdad de condiciones al mercado de trabajo.

👉 Fomenta el autoempleo.

👉 Un nuevo yacimiento de empleo para las personas mayores de 55 años.

Para la sociedad

Son muchos los beneficios para la sociedad, poco tenidos en cuenta hasta ahora por los gobiernos e instituciones públicas.

👉 Desarrollo socio-económico de las zonas deprimidas.

👉 Contribución a la creación de empleo.

👉 Disminución de tráfico.

👉 Uso y desarrollo de las redes de telecomunicación.

👉 Reducción de la contaminación atmosférica y del gasto energético.

Inconvenientes del teletrabajo.

Para la empresa

👉 La principal desventaja es la pérdida de control y de comunicación informal con el personal (aunque el correo electrónico puede ser un buen sustituto de la comunicación cara a cara, los sentimientos, estados de ánimo y actitudes no se transmiten de la misma manera).

👉 Cambio de organización, cambio en las relaciones con el personal y en la manera de comunicarse.

👉 Pérdida de la atmósfera de trabajo en equipo.

👉 Falta de políticas y legislación.

👉 Pérdida del aprendizaje instantáneo que un trabajador nuevo en una empresa puede adquirir tan sólo mirando el funcionamiento y sistema de trabajo de los otros compañeros.

👉 Necesidad de infraestructura tecnológica adecuada.

👉 Incremento en los costes de equipamiento.

Para el/la teletrabajador/a

👉 Al no existir una regulación laboral todavía para el/la teletrabajador/a puede encontrarse desprotegido/a ante problemas como accidentes laborales, contratos, seguridad social, planes de jubilación o coberturas sanitarias.

👉 El/la teletrabajador/a debe asumir que no tendrá el mismo contacto físico ni visual que si estuviera en una oficina con el resto de sus compañeros/as.

👉 Prolongación e intensificación de la jornada laboral.

👉 Fórmula encubierta de una posterior reducción de plantilla.

👉 Estancamiento.

👉 Reducida la imagen del/la teletrabajador/a: los/as directivos/as de una empresa raramente ascienden de categoría a alguien que no sabe cómo desarrolla su tarea y, por tanto, puede ser menos valorada.

👉 Debe ser responsable para cumplir con el mismo horario de trabajo o seguir siendo igual de productivo sin necesidad de la supervisión de un superior. Autodisciplina y organización.

Para la sociedad

👉 Decaimiento económico de los negocios ubicados en el centro de las ciudades.

 Desplazamiento de trabajo a países con costes salariales más bajos.

Tenemos que concienciarnos que vamos hacia:

1. Nuevas políticas de recursos humanos.
2. Una cultura empresarial que permita que las ventajas que acarrearán estas nuevas situaciones se compartan entre las empresas y trabajadores/as.
3. Una alternativa cada vez más utilizada a las formas de empleo tradicionales y a la inserción de laboral.
4. Nuevas formas de trabajo.

6.4 MARCO LEGAL

Existe un "vacío legal" alrededor del Teletrabajo en España y, en general, en Europa.

1. El martes 16 de julio de 2002, en Bruselas, los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP) firman el [Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo](#).
2. Este Acuerdo regula:
 - o La definición y campo de aplicación del teletrabajo. El carácter voluntario. Las condiciones de empleo. La protección de datos. La vida privada. Los equipamientos. La salud y seguridad. La organización del trabajo. La formación y los derechos colectivos así como la implementación y seguimiento del mismo.
3. La jurisprudencia y doctrina, partiendo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, considera que **existe relación laboral** cuando se da la concurrencia de cuatro requisitos:
 - a) Trabajo personal .b) Trabajo voluntario. c) Trabajo por cuenta ajena, o "ajenidad de la relación laboral" d) Trabajo dependiente. Este último es de hecho, el requisito clave para determinar la existencia de relación laboral.

4. Hay una figura contractual que incluiría en su ámbito de actuación todos los supuestos de Teletrabajo: se trata del "Contrato de trabajo a domicilio", regulado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que dice:
 1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.
 2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.
 3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.
 4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.
 5. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar".
5. Vacíos legales en algunos aspectos como: jornada laboral, vacaciones.....
6. Estos vacíos legales pueden ser cubiertos por Cláusulas en los diversos convenios colectivos donde se den respuestas a:

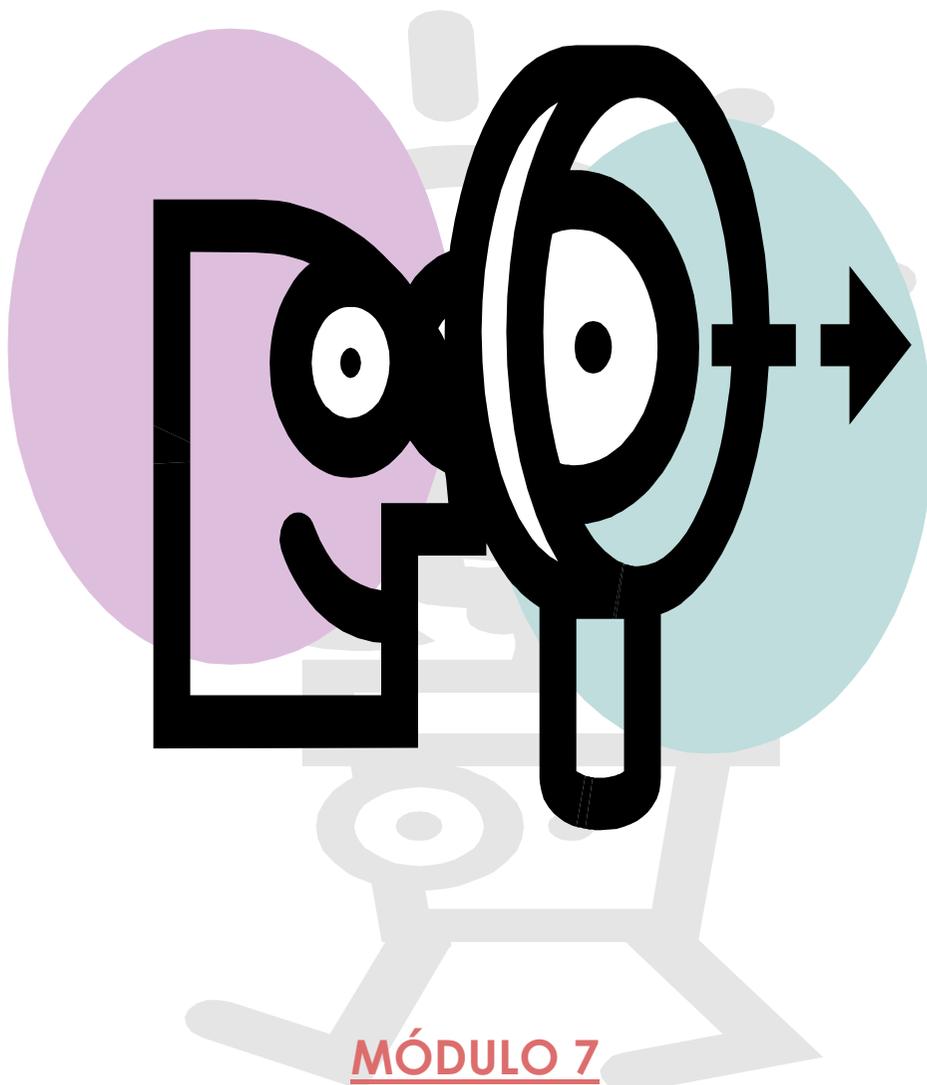
- Lugar de trabajo.
- Jornada, horario y vacaciones.
- Material de trabajo (conexión telemática, hardware, licencias de uso de software).
- Reembolso de gastos por el/la empresario/a (electricidad, conexión telemática).
- Uso exclusivo de los medios de trabajo por parte del/la trabajador/a.
- Especificaciones técnicas del trabajo y modo de control del cumplimiento de la prestación.
- Pactos de exclusividad de la relación laboral y de no competencia.
- Confidencialidad de la información.
- Seguridad de las comunicaciones.
- Protección de datos personales.
- Seguridad e higiene, haciendo posible, en su caso la inspección física del lugar de trabajo por el empresario.



RECUERDA QUE:

- ❖ El Teletrabajo se presenta como una nueva forma de trabajo y nueva oportunidad para el colectivo de personas mayores de 55 años.
- ❖ Se plantea el Teletrabajo como: una nueva forma de organizar, no es una profesión, media la tecnología, es un elemento más dentro de la nueva forma de sociedad.
- ❖ Las diferentes criterios a seguir para teletrabajar son:
 - Dónde se realiza el teletrabajo.
 - Cuánto tiempo se dedica al teletrabajo.
 - Considerar el status de empleo del teletrabajador/a.
 - Distinguir entre formas de teletrabajo individuales y colectivas.
- ❖ Las ventajas del teletrabajo:
 - Reducción de gastos de espacios, desplazamiento de personal, dota a la empresa de una estructura más flexible, ahorro de dinero y tiempo al reducir desplazamientos, flexibilidad en el horario laboral, fomenta el autoempleo...
- ❖ Inconvenientes del teletrabajo:
 - Pérdida de control y de comunicación informal, falta de políticas y legislación, cambio de organización.





MÓDULO 7

BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

CÓMO REALIZAR UNA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO Y CUÁLES SON LOS PASOS FUNDAMENTALES A SEGUIR.

- ❖ Contar con una actitud positiva para conseguir empleo.
- ❖ Conocer el mercado de trabajo:
 - Las ocupaciones más demandadas en la actualidad.
 - Las tendencias del mercado laboral.
- ❖ Conocer las técnicas de búsqueda de empleo para:
 - Poder planificar la búsqueda.
 - Organizar debidamente las tareas.
 - Conseguir resultados.
- ❖ Definir cuáles son los intereses profesionales como primer aspecto a tener en cuenta, en la búsqueda por el empleo:

Conocer las circunstancias personales.

Saber cuál es la disponibilidad y cuáles son las posibles limitaciones.

Identificar nuestros deseos profesionales con claridad.

Conocer las circunstancias del mercado laboral y las posibilidades de empleo existentes.

Trazar un planteamiento realista y claro de nuestros objetivos y de los pasos que hay que seguir para alcanzarlos.

PROCESO A SEGUIR:

Gestión organizativa: que consiste en distribuir y priorizar los esfuerzos para alcanzar el objetivo deseado. Debe incluir el establecimiento de:

1. Un horario.

2. Unas tareas que realizar cada día (contactos, preparación de cartas de presentación y currículum, entrega de las mismas, preparación de entrevistas...).

Ejecución: como si de un trabajo más se tratase, hemos de cumplir el horario fijado, realizar todas las tareas previstas, comprobar que hemos efectuado todos los contactos que teníamos planificados. Será importante informarnos, documentarnos e incluso formarnos.

Control: de todas las actividades desarrolladas y de las que tenemos que realizar a corto/medio plazo.

El modelo propuesto incluye la elaboración de cuatro documentos:

El territorio de búsqueda: donde está la muestra de empresas donde se va a trabajar.

El fichero de empresas visitadas: donde están todas las fichas de información de las empresas que se han visitado.

La agenda de búsqueda: un cuaderno organizado por semanas donde se expone las tareas y visitas a realizar.

Cuaderno de resultados: un cuadernillo donde semana a semana se ponen los resultados más relevantes y prometedores para encontrar trabajo.

7.1. INSTRUMENTOS A UTILIZAR EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

RED DE CONTACTOS

La red de contactos en la búsqueda de empleo es una estrategia muy usual y eficaz. Según estudios realizados, el 70% de los empleos se cubren gracias a esta técnica.

Podemos definir la red de contactos o "neetworking" como:

- ❖ Actividad metódica y sistemática que consiste en buscar contactos con otras personas, establecer relaciones y mantenerlas a largo plazo.
- ❖ Todo ello con la intención abierta de ayudarse y obtener ventajas.
- ❖ Es una forma sistemática de cuidar las relaciones con amigos/as, conocidos/as, compañeros/as de trabajo y benefactores.

Inconveniente de esta técnica:

Suele derivarse de nuestros propios prejuicios, sobre todo por el miedo al rechazo y pudor a hacer pública nuestra situación de búsqueda de empleo.

Los pasos a seguir pueden ser:

- ⇒ Confeccionar un fichero con los datos de las personas a contactar.
- ⇒ Evaluar en este fichero los resultados que vamos obteniendo.
- ⇒ Realizar un diario de campo con los resultados que vayamos obteniendo.
- ⇒ Descartar aquellos contactos que no nos aporten ningún resultado positivo.

AUTOCANDIDATURA

- ⇒ Es uno de los instrumentos más utilizados hoy por hoy.
- ⇒ Suele denominarse autopresentación o candidatura espontánea.
- ⇒ Esta técnica la podemos definir como la presentación espontánea en empresas de nuestra demanda de empleo, sin que haya aparecido una oferta formal de empleo por parte de la empresa.
- ⇒ Esta técnica necesita de poca capitalización y de mucha persistencia y constancia en la realización de las tareas.
- ⇒ La autocandidatura se puede hacer de varias formas: teléfono, por cartas, asociaciones, internet, etc.

CARTA DE PRESENTACIÓN

- ⇒ La carta de presentación es aquella que **responde a una oferta de empleo** explícita, generalmente anunciada en prensa.
- ⇒ Será la **primera fuente de información que la empresa tenga de la persona** solicitante, por lo que es un medio fundamental para posibilitar el acceso al empleo.
- ⇒ Debemos entenderla también como **una tarjeta de visita** que nos servirá para introducirnos en la empresa y/o acceder a la persona que deba examinar nuestra solicitud de empleo.
- ⇒ La carta **debe ser siempre original, adaptada a las circunstancias concretas** de la empresa a la que se dirige.

Se pueden utilizar varios modelos en función del objetivo al que se dirigen:

- ⇒ Enviar contestación a una oferta
- ⇒ Presentar la propia candidatura
- ⇒ Actualizar los datos del currículum que ya tiene la empresa

Estructura que debe tener la carta de presentación:

- ⇒ Encabezamiento
- ⇒ Saludo inicial
- ⇒ Un párrafo indicando tus cualidades, conocimientos y habilidades profesionales
- ⇒ Un segundo párrafo indicando tus cualidades personales
- ⇒ Un tercer párrafo donde indicas el objetivo de la misma
- ⇒ Despedida

CURRÍCULUM

- ⇒ Es un documento donde se refleja tus datos formativos, personales y de experiencia profesional, de forma estructurada y organizada.

- ⇒ Es la tarjeta de presentación a una candidatura y debe elaborarse resaltando aquello que va a permitir acceder al puesto de trabajo.

Se utiliza para:

- ⇒ Responder a un anuncio de prensa.
- ⇒ Realizar una autocandidatura.
- ⇒ Incorporarlos a bolsas de trabajo.
- ⇒ Obtener una entrevista o para continuar dentro de un proceso de selección.
- ⇒ Medio de presentación a la empresa.
- ⇒ Las características del currículum deben ser:
 - Claro, breve, conciso.
 - Bien estructurado.
 - Adaptado al puesto.
 - Buena presentación.

Los datos a incluir en él son:

- ⇒ Datos personales: nombre y apellidos, fecha de nacimiento, dirección, teléfonos, correo electrónico...
- ⇒ Formación:
 - Formación Académica: estudios reglados u oficiales.
 - Formación Complementaria: formación no reglada o específica (cursos, jornadas, seminarios). Conocimientos de idiomas, de informática. Se debe hacer constar la titulación, centro que imparte el curso y nº de horas, en su caso.
- ⇒ Experiencia profesional: se hará constar el puesto de trabajo desempeñado y el nombre de la empresa, así como la fecha de duración del contrato
- ⇒ Otros datos de interés: incluir cualquier dato que pueda ser favorable (trabajos voluntarios o en prácticas, disponibilidad...).

Los tipos más utilizados son:

⇒ **Cronológico**

Muestra los acontecimientos de la persona ordenados en el tiempo, por fechas. Este orden puede ser de lo más lejano en el tiempo a lo más reciente. La información reflejada debe ser: breve y el mensaje claro y sencillo, con una extensión de una o dos páginas. No se debe personalizar.

⇒ **Inverso**

Al revés que el anterior. Empieza por lo último que has obtenido. Su ventaja es que permite destacar tu experiencia más reciente, lo que es muy interesante si tiene que ver con el puesto al que aspiras.

⇒ **Funcional**

Agrupar las actividades o funciones desarrolladas en bloques independientes, asociándolas por características comunes. Permite omitir referencia a fechas y, por tanto, lagunas formativas o profesionales. Su redacción es narrativa, y refleja de forma detallada formación, experiencia, logros... Es más adecuado para personas que tienen un amplio historial formativo.

⇒ **On Line**

Actualmente son muchos los portales de empleo que ofrecen la posibilidad de insertar nuestros datos profesionales y académicos en sus bases de datos, de modo que la persona que busca trabajo puede percibir posteriormente en propio correo electrónico todas las ofertas de empleo relacionadas con su perfil.

7.2. PRUEBAS DE SELECCIÓN

PRUEBAS PSICOTÉCNICAS

⇒ Son ejercicios y/o pruebas (test) utilizadas por las empresas con las que se intentan predecir el comportamiento de la persona a contratar.

- ⇒ Sirven para descubrir qué personas poseen las cualidades y aptitudes necesarias para desempeñar un trabajo concreto.

Los tipos de pruebas que se suelen realizar son:

- ⇒ **Test de inteligencia:** se utilizan en selección cuando se requiere conocer de las personas candidatas aspectos relacionados con: razonamiento abstracto, capacidad de síntesis...
- ⇒ **Test de intereses:** evalúan los intereses profesionales de las personas candidatas.
- ⇒ **Test de conocimientos:** se evalúa el conocimiento de un determinado ámbito de trabajo, especialidad, idioma...
- ⇒ **Test de aptitudes específicas:** se diseñan para predecir el rendimiento de trabajos específicos. Ponen a prueba la capacidad de atención, precisión, habilidad manual...
- ⇒ **Inventario de personalidad:** evalúan variables como: autocontrol, emocionalidad, escala de sinceridad...

ENTREVISTA

- ⇒ Es un elemento más dentro de un proceso de selección.
- ⇒ Es uno de los momentos más importantes del proceso, al que sólo van a acceder aquellos/as candidatos/as con posibilidades de ser incorporados/as al puesto vacante.

Los contenidos que en una entrevista se desarrollan son:

- ✦ La oportunidad de trabajo y el entorno del puesto vacante, así como la función a cubrir dentro de la empresa.
- ✦ Se evalúa de manera continua las posibilidades de las personas candidatas para el desarrollo del trabajo concreto.

- ✿ El/la candidato/a defiende sus posibilidades en la medida de lo posible.
- ✿ Por último, se analiza la actitud/aptitud de la persona candidata respecto a su adaptación e integración en la cultura de la empresa.

Los tipos de entrevistas:

1.- **Entrevista directa o dirigida:**

- ✿ Se realiza la entrevista utilizando un formulario.
- ✿ Su esquema es el de pregunta/respuesta que suele abarcar desde nuestros datos personales y familiares, hasta los académicos y profesionales.
- ✿ Es conveniente que las respuestas sean precisas y concretas.

2.- **Abierta o no dirigida:**

- ✿ Es una entrevista no estructurada, donde se hacen pocas preguntas y son muy generales: por ejemplo: "Hábleme de usted".
- ✿ Se pretende conseguir qué grado de sintetizar, concretar, análisis estructuración... tiene la persona, evaluando así su habilidad para desenvolverse en un entorno profesional.
- ✿ El/la entrevistador/a intenta no dirigir la entrevista, adoptando una actitud amable e informal.
- ✿ Es un tipo de entrevista arriesgada, porque lo que puede parecer importante en un momento dado, no lo es. Así que, es conveniente tener mucho cuidado con la información que damos en nuestras respuestas, sin ser muy escuetos/as, ni tampoco extendernos demasiado, argumentando nuestras respuestas de manera lógica y estructurada.

3.- **Mixta o semidirigida:**

- ✿ Esta entrevista es muy común y supone la mezcla de las dos anteriores.

✿ El/la entrevistador/a puede empezar con un guión y continuar con preguntas abiertas y generales.

4.- Entrevista de Tensión: o también llamada de "Choque":

✿ Su objetivo es evaluar si la persona candidata es capaz de reaccionar positivamente en situaciones de presión, estrés o tensión.

✿ Suelen utilizar una metodología activa, dinámica, creando una situación de violencia y atacando con críticas personales o profesionales.

Las fases de una entrevista:

1.- Inicio de la entrevista:

Se recibe a la persona candidata y se explican los motivos, objetivos de la entrevista.

El/la entrevistador/a suele realizar una presentación de la empresa y comenta los detalles del puesto a cubrir.

2.- Desarrollo:

👉 Durante esta fase el/la entrevistador/a recoge información sobre el nivel de conocimientos, trayectoria profesional, nivel de competencias, intereses y motivación del candidato/a, con el fin de compararlos con los exigidos por el puesto de trabajo.

👉 Se empezará con preguntas abiertas y generales para posteriormente ir formulando otras, cada vez más específicas o cerradas.

👉 Se realizarán preguntas sobre hechos específicos del pasado del sujeto relacionándolas con las competencias requeridas, por ejemplo, para evaluar el trabajo en equipo.

👉 Un caso tipo puede ser éste: cuénteme una situación en la que haya tenido que trabajar estrechamente con una persona difícil. Para evaluar la flexibilidad nos podemos encontrar con preguntas como ésta: déme un ejemplo de alguna vez que haya tenido que cambiar sus planes.

3.-Finalización y despedida:

En esta fase, el/la entrevistador/a explica a la persona candidata cuáles serán los siguientes pasos en el proceso de selección, es decir, si tiene que realizar algunas pruebas/test u otra entrevista.

Se pondrá fin a la entrevista cuando se den alguna de estas cuestiones:

- ⇒ Se vea claramente que el/la candidato/a no es idóneo/a para el puesto.
- ⇒ Se ha recogido toda la información necesaria.
- ⇒ Se le dará a la persona candidata un período de tiempo para que pueda preguntar por todas las dudas que tenga sobre el puesto, tareas u organización.

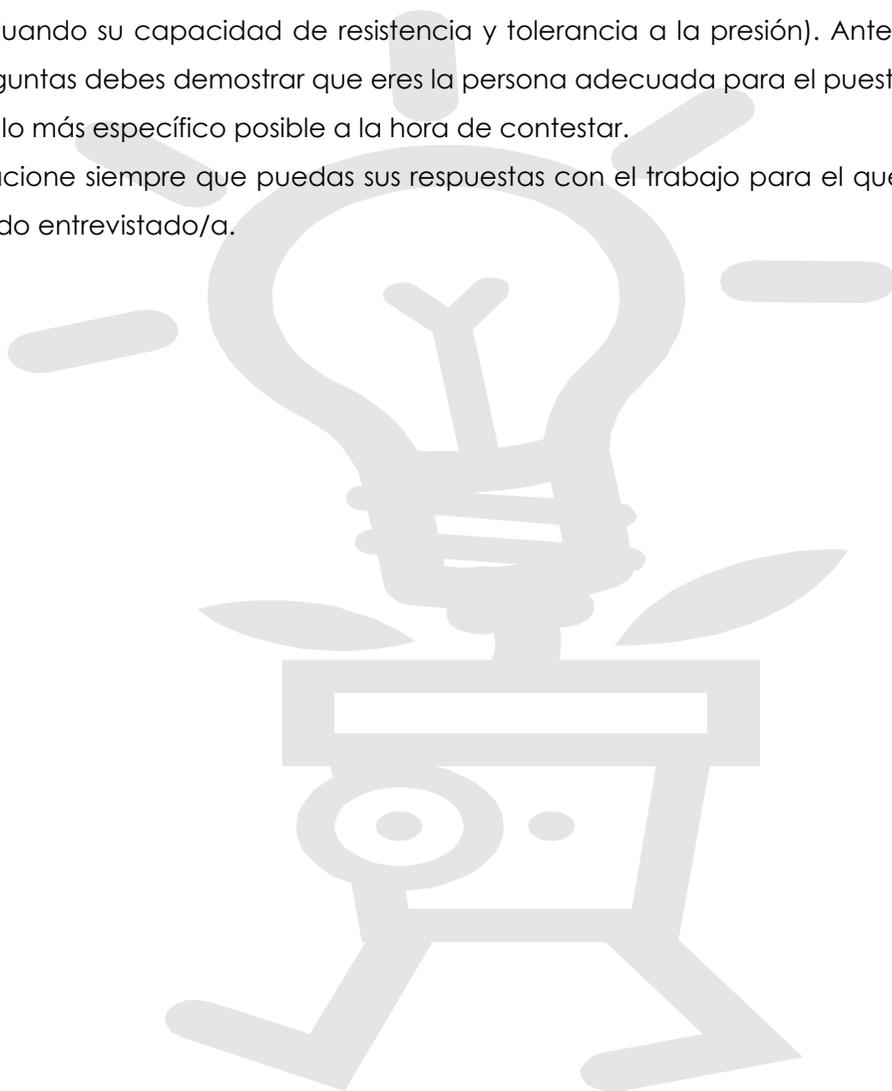
Principios fundamentales a la hora de pasar una entrevista

- ⇒ **Prepare con anterioridad la entrevista**, no deje las cosas al azar.
- ⇒ Debe demostrar a lo largo de la entrevista que está **motivado/a para el puesto** que le están ofreciendo.
- ⇒ **Sea positivo/a** a la hora de exponer en qué coincide su formación con el puesto.
- ⇒ Muéstrese **cordial y agradable**, con un tono profesional.
- ⇒ **Sea claro y específico** al exponer sus conocimientos y formación.
- ⇒ Demuestre que es una persona ideal para el puesto sobre la base de ejemplos y referencias a sus experiencias anteriores.

Consejos claves que le permitirán contestar de forma satisfactoria:

- ⇒ Escuche atentamente cada pregunta.

- ⇒ Tómese algunos segundos para pensar en vez de contestar precipitadamente.
- ⇒ No considere las preguntas como un ataque personal o una puesta en duda de los datos (se trata de un tipo de entrevista de tensión, en la que están evaluando su capacidad de resistencia y tolerancia a la presión). Ante estas preguntas debes demostrar que eres la persona adecuada para el puesto.
- ⇒ Sea lo más específico posible a la hora de contestar.
- ⇒ Relacione siempre que puedas sus respuestas con el trabajo para el que está siendo entrevistado/a.



RECUERDA QUE:

- ❖ Se debe contar con una actitud positiva para conseguir empleo.
- ❖ Es importante dominar las técnicas de búsqueda de empleo, para poder planificar la búsqueda, organizar las tareas y conseguir resultados.
- ❖ El primer aspecto a tener en cuenta es: definir nuestros intereses profesionales.
- ❖ La búsqueda de empleo es un proceso que debe seguir:
 - Una gestión organizativa
 - Ejecución
 - Control de todas las actividades desarrolladas
- ❖ Se elaborarán cuatro documentos:
 - Territorio de búsqueda
 - Fichero de empresas visitadas.
 - Agenda de búsqueda
 - Cuaderno de resultados
- ❖ Los instrumentos a utilizar en la búsqueda activa de empleo son: red de contactos, autocandidatura , carta de presentación y currículum.
- ❖ Las pruebas de selección que debemos de superar en algunas ocasiones son: pruebas psicotécnicas y entrevistas.





MÓDULO 8

ENVEJECIMIENTO ACTIVO

ENVEJECIMIENTO ACTIVO

8.1. POLÍTICAS DE EMPLEO

Desde contextos Europeos, Nacionales y Autonómicos, las políticas de empleo se configuran como las más destacadas de las políticas sociales, lo que requiere orientar las políticas activas de empleo a la inclusión social y a la definición de itinerarios integrados de inserción social y laboral.

Desde la **UNIÓN EUROPEA**, dentro de las Políticas Comunitarias de Empleo, se potencia "EL Aumento del empleo de los/as trabajadores/as de más edad y retrasar su salida del Mercado Laboral", así ha sido manifestado por **La Comisión del 3 de marzo de 2004**.

TRES PILARES DE ACTUACIÓN FUNDAMENTALES:

- Garantizar que las generaciones actuales y futuras de trabajadores/as permanezcan en activo más tiempo a medida que envejecen.
- Atraer al mercado laboral, de manera duradera, a gran parte de las personas actualmente inactivas pero capaces de trabajar.
- Mantener la participación de los/as actuales trabajadores/as de mayor edad, ya que existe un gran riesgo de que las personas mayores de 55 años adelanten su jubilación.

CONDICIONES CLAVES QUE SE PROPONEN:

- Incentivos financieros adecuados.
- Buenas condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

- Formas flexibles de organización del trabajo.
- Acceso continuo a la formación.
- Políticas de mercado de trabajo eficaces.
- Mejora de la calidad de empleo.

Desde las **POLÍTICAS NACIONALES:**

Las nuevas recomendaciones del **PACTO de TOLEDO** declaran la necesidad de intensificar el apoyo a los trabajadores de mayor edad, limitando el recurso de las prejubilaciones y desincentivando el abandono prematuro de la vida activa, con objeto de alejar, de forma voluntaria, el momento de la jubilación.

Son numerosos los debates que se desarrollan en torno a este tema. Importante destacar es:

1. **La Ley de Empleo 56/2003:** tiene como objetivo incrementar la eficiencia del funcionamiento del mercado de trabajo y mejorar las oportunidades de incorporación al mismo para conseguir el objetivo del pleno empleo.
2. **El Real Decreto Ley 5/2006,** que regula un nuevo Programa de Fomento del Empleo (que sustituye al anterior programa –que venía regulado en la Disposición Adicional Quincuagésima de la ley 30/2005, de 29 de diciembre) incluido en los **Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, más concretamente en el Programa de Fomento del Empleo para 2006,** donde se señalan:
 - **Unas bonificaciones para aquellas empresas que contraten indefinidamente,** tanto a tiempo completo como a tiempo parcial e incluida la modalidad de fijo discontinuo, a trabajadores desempleados, inscritos en la oficina de empleo e incluidos en varios tipos de colectivos, entre ellos aquellos:

1. Mayores de 45 años
 2. Trabajadores inscritos como desempleados ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, 6 meses.
- **Unas bonificaciones para el mantenimiento del empleo indefinido:** los empleadores podrán percibir una bonificación por mantener en el empleo a los siguientes colectivos:
 1. **Trabajadores de 60 o más años de edad** (los contratos de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de 60 o más años de edad, con una antigüedad en la empresa de 5 o más años, darán derecho a una bonificación. Si al cumplir los 60 años de edad el trabajador no tuviera la antigüedad en la empresa de 5 años, la bonificación será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.)
 2. Trabajadoras con contratos suspendidos por maternidad o por excedencia.

OBJETIVOS PRINCIPALES:

- La franja de personas de 55 a 64 años llegue a una tasa de empleo del 41,7% (un 0,5% más que en 2004).
- Aumentar la oferta de mano de obra.
- Promover la prolongación de la vida activa.
- Hacer que trabajar resulte rentable por medio de incentivos que hagan atractivo el empleo.
- Regularizar el trabajo no declarado.

Desde las **POLITICAS ANDALUZAS:**

La creación de más empleo y de carácter **más** estable es el objetivo principal en la acción concertada entre el Gobierno Andaluz y los agentes sociales y económicos para avanzar hacia la meta del pleno empleo.

OBJETIVOS BÁSICOS:

- La atención personalizada a las personas demandantes de empleo al objeto de mejorar su empleabilidad y dar soporte a sus iniciativas de autoempleo.
- El apoyo a la creación de empleo estable y la reducción de la temporalidad.
- La mejora del funcionamiento del mercado de trabajo, profundizando en su conocimiento y estableciendo mecanismos más eficaces de intermediación entre la oferta y la demanda de empleo.

En los últimos años se vienen estableciendo unos acuerdos entre la Junta de Andalucía e intermediarios sociales y económicos para contribuir a la empleabilidad y mejora de la calidad en el campo profesional.

El VI Acuerdo de Concertación Social propone contribuir a que en el horizonte del año 2008 se alcancen los siguientes objetivos intermedios:

- Superar la cota del 90% de acceso a Internet de las empresas y del 50% con página-web propia.
- Alcanzar que más del 40% de la población use Internet cotidianamente.
- Lograr una administración andaluza más ágil de forma que la administración electrónica alcance, al menos, el 75% de los procedimientos administrativos y de los servicios prestados a los ciudadanos y empresas.
- Todos los municipios tengan acceso público a Internet.
- Duplicar el gasto de investigación y desarrollo en Andalucía.
- Mantener la productividad de la economía y la industria andaluza en niveles cercanos al 90% de la Unión Europea.

- Impulsar la incorporación de la mujer al mercado laboral: elevando su tasa de actividad hasta niveles cercanos al 85% de la media de la Unión Europea y se aumente su ocupación, al menos, un 20%.
- Mejorar la estabilidad del empleo, incrementando, al menos, un 20% la contratación indefinida.
- Aumentar la cualificación del empleo, de forma que más de un 75% de los ocupados tengan estudios secundarios o superiores y se fomente la formación a lo largo de toda la vida laboral.
- Ampliar el tejido empresarial de forma que en Andalucía se cuente con más de 500.000 empresas.

Para contribuir a la consecución de estos objetivos, el VI Acuerdo de Concertación Social articula un conjunto de medidas que se han clasificado en siete ejes estratégicos:

- La sociedad de la información y del conocimiento, para incorporar las tecnologías de la información y la comunicación en el sistema productivo y la sociedad.
- La productividad e innovación en la economía para mejorar la competitividad del tejido productivo.
- La cultura de la calidad en el empleo, para crear más empleo, más seguro y de carácter más estable.
- La capacidad emprendedora para impulsar y ampliar el tejido empresarial.
- Los sectores productivos para articular políticas específicas para desarrollar la estructura productiva.
- Las políticas de cohesión para conseguir que el crecimiento económico se traduzca en desarrollo socioeconómico.
- Y el diálogo social permanente para instrumentar los mecanismos de participación institucional.

Mención especial tiene el eje III donde se fomenta:

- III. Cultura de la Calidad en el Empleo

- III.1.4 Cualificaciones de los Recursos Humanos

- III.1.7 Actuaciones en favor de la inserción de las personas más vulnerables:

Existen colectivos en nuestras sociedades avanzadas que no tienen las mismas oportunidades que el resto de ciudadanos y ciudadanas, que sufren especiales problemas de discriminación y desigualdad para su inserción sociolaboral.

En este sentido, las partes harán propuestas específicas para mejorar la empleabilidad de los colectivos con especiales dificultades o discriminados, para que puedan posicionarse en mejores condiciones frente al mercado de trabajo: discapacitados, personas ex-reclusas, drogodependientes rehabilitados, usuarios del programa de solidaridad, inmigrantes, minorías étnicas, **mayores de 45/50 años**, mujeres víctimas de violencia de género y demás personas desfavorecidas o en riesgo de exclusión.

8.2. CAUSAS DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA

A continuación se detallan las causas del envejecimiento activo, según un trabajo realizado desde el Observatorio de Personas Mayores para conocer las "Consecuencias del envejecimiento de la población. El futuro del mercado de trabajo".

 Procesos de reestructuración de los sistemas productivos que también tuvieron lugar especial intensidad en las décadas pasadas. Estas transformaciones trajeron consigo una reducción de los puestos de trabajo sobre todo, en aquellos que

eran ocupados por trabajadores/as veteranos/as como consecuencia de los cambios tecnológicos.

👉 La reducción de ofertas de puestos de trabajos y las transformaciones tecnológicas han sido variables que han influido notablemente en aquellas personas trabajadoras con menos recursos de formación, lo que han dificultado su adaptación a los puestos de trabajos disponibles

👉 Niveles de educación formal inferiores.

Cualificaciones obsoletas correspondientes a ocupaciones en retroceso y una supuesta menor capacidad de aprendizaje.

👉 La supuesta menor rentabilidad que supone invertir en capital humano mayor de 50 años.

👉 La antigüedad: Los/as trabajadores/as de 55 a 59 años que permanecen en el mercado laboral siguen siendo más caro que los menores de 50 años.

Los salarios aumentan con la edad del/la trabajador/a, aunque el crecimiento se detiene precisamente a partir de 55 años.

La remuneración máxima se obtiene entre los 50 y 54 años, pero en términos relativos, los/as trabajadores/as de 55 a 59 años que permanecen en el mercado laboral siguen siendo más caro que las personas menores de 50 años y aún las de 60 o más años, obtienen remuneraciones medias a los correspondientes a las menores de 45 años.

8.3. AGENTES DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA

En todo este proceso de jubilación anticipada tienen un espacio importante los agentes precursores de dicho proceso: Trabajadores, Empresa y Estado. (según la información extraída del Boletín sobre Envejecimiento nº 20, diciembre 2005).

La realidad parte de lo que se ha llamado "Estado del Bienestar", donde se ha desarrollado una cultura de jubilación anticipada, con un sistema de normas y valores propios que ha suscitado el consenso entre los distintos agentes que intervienen en el mercado de trabajo.

Con respecto a los/as trabajadores/as:

Debemos distinguir entre trabajadores/as por cuenta propia o trabajadores/as por cuenta ajena.

La decisión de abandonar el mercado antes de la edad ordinaria la toman las empresas y no los/as trabajadores/as porque quienes trabajan por cuenta propia, son quienes permanecen ocupados/as hasta las edades más altas.

Según la información de la Encuesta de Población Activa, a medida que aumenta la edad de los/as trabajadores/as aumenta también quienes trabajan por cuenta propia en detrimento de quien lo hace por cuenta ajena.

Esta afirmación apoya la tesis de que la decisión de abandonar el mercado antes de la edad ordinaria la toman las empresas y no los/as trabajadores/as porque quienes trabajan por cuenta propia, son quienes permanecen ocupados/as hasta las edades más altas. En cambio, los/as trabajadores/as por cuenta propia son también los/as menos amparados/as por el Estado ante la decisión de jubilarse.

El aumento de la proporción de trabajadores/as que trabajan por cuenta propia después de la pérdida de su empleo, demuestra que hay un número considerable de personas que quieren continuar su vida laboral.

Con respecto a las empresas:

Las jubilaciones anticipadas se convierten en un instrumento de regulación de plantillas.

Un aspecto importante a considerar es la aportación que las empresas deben realizar a los sistemas de pensiones por los costes que ocasiona esta política de regulación de empleo, tales como cotizaciones sociales más altas o algún tipo de impuesto al igual que se le penaliza cuando es el/la trabajador/a el/la que decide jubilarse de manera anticipada y voluntariamente.

Con respecto al Estado:

Se reclama que en las próximas décadas, el objetivo principal de la política social sea garantizar la mejora de la empleabilidad, es decir, la capacidad profesional, de todos/as los/as trabajadores/as y en particular, de los/as más mayores.

8.4. DETERMINANTES/ALTERNATIVAS EMPRESARIALES

DETERMINANTES

El envejecimiento activo depende de una diversidad de influencias o determinantes que rodean a las personas, las familias y las naciones. Conocer estos determinantes nos ayudará a diseñar políticas y programas.

Los determinantes del Envejecimiento Activo los podemos resumir en:

Determinantes Económicos:

Existen tres aspectos del ámbito económico que tienen un efecto especialmente significativo sobre el envejecimiento activo: los ingresos, la protección social y el trabajo.

Determinantes Sociales:

El apoyo social, las oportunidades para el **aprendizaje continuo**, la paz y la protección contra la violencia y el abuso son factores fundamentales del entorno social.

Determinantes Personales:

Los determinantes personales y conductuales son en los que más influye la persona, ya que son estilos de vida que ella adopta. Las conductas seleccionadas serán una oportunidad para prolongar la longevidad y mejorar la propia calidad de vida.

Entorno Físico:

Unos entornos físicos que tengan en cuenta a las personas mayores de 55 años serán muy beneficiosos para la economía del territorio. Debemos concentrar la atención en ofrecer oportunidades dentro de espacios formales.

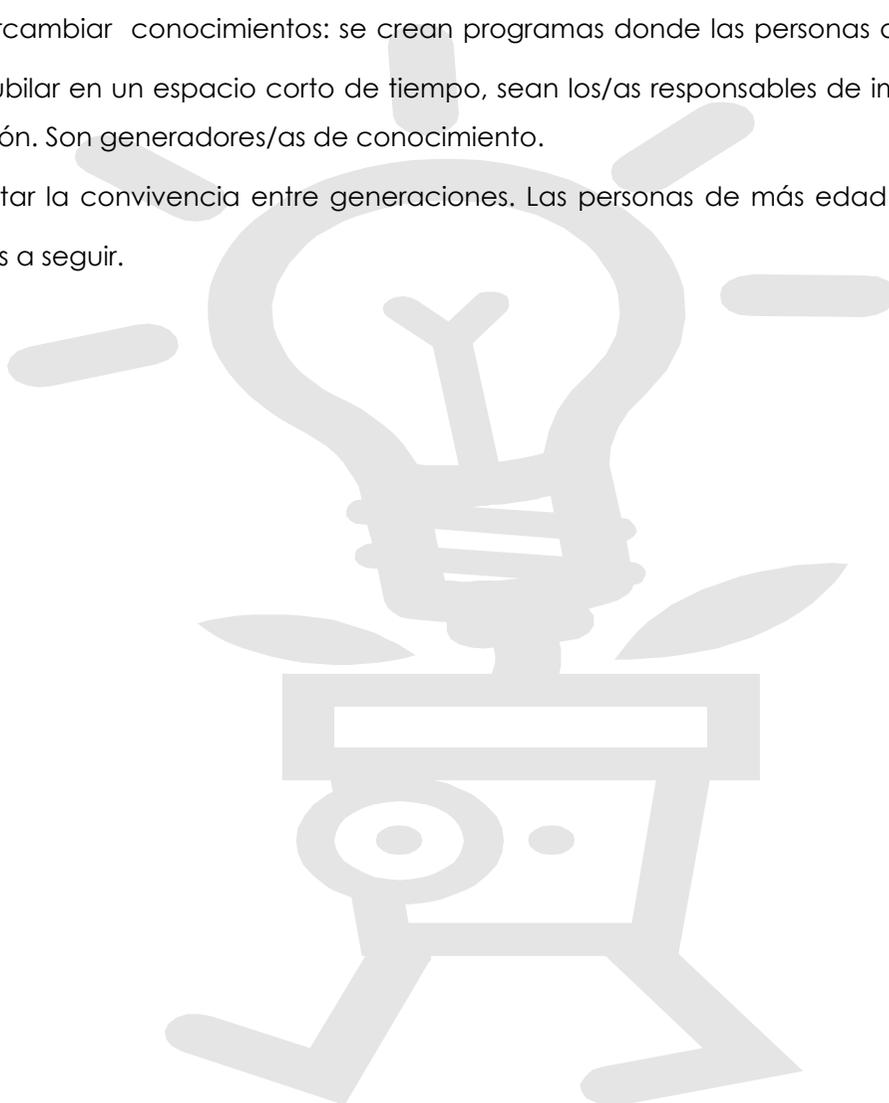
ALTERNATIVAS EMPRESARIALES

Las empresas se preparan para afrontar las dificultades que se derivan de esta nueva situación, pues de lo contrario, muchas organizaciones perderán económicamente y tendrán dificultades para crecer.

¿QUÉ DEBEN OFRECEN LAS EMPRESAS?

- ⊙ Invertir más en formación y desarrollo directivo.
- ⊙ Más oportunidades de promoción a este colectivo.
- ⊙ Identificar y desarrollar el talento de los/as empleados/as.

- ① Retener a los mejores profesionales. Para ello, se establecen políticas de retención en las empresas.
- ① Intercambiar conocimientos: se crean programas donde las personas que se van a jubilar en un espacio corto de tiempo, sean los/as responsables de impartir formación. Son generadores/as de conocimiento.
- ① Facilitar la convivencia entre generaciones. Las personas de más edad serán modelos a seguir.



RECUERDA QUE

- ❖ Desde la Unión Europea, Nacional y Autonómica se potencia el aumento del empleo de los/as trabajadores/as de más edad y retrasar su salida del Mercado Laboral.
- ❖ Las causas de la Jubilación Anticipada vienen marcadas por procesos de reestructuración de los sistemas productivos, reducción de ofertas de puestos de trabajos, transformaciones tecnológicas....
- ❖ Los/as trabajadores/as, las empresas y el Estado son agentes precursores de la jubilación anticipada
- ❖ Las empresas se preparan para afrontar las dificultades que se derivan de esta nueva situación. Para ello, deben invertir más en formación, retener a los mejores profesionales, ofrecer más oportunidades de promoción...
- ❖ El envejecimiento activo depende de una diversidad de influencias o determinantes que rodean a las personas, las familias y las naciones.



9.-FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Páginas Webs:

- www.acoge.org (Federación Andalucía Acoge).
- www.almeria.acoge.org (Asociación Almería Acoge).
- www.almeriaemprende.com (EQUAL "Almería Emprende).
- www.andaluciajunta.es
- www.asempal.es (Asociación de Empresarios de Almería).
- www.avalunion.es (Sociedad de Garantía Recíproca).
- www.camaralmeria.com (Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Almería).
- www.cea.es (Confederación de Empresarios de Andalucía).
- www.cea.es/upload/estudios_informes.
- www.cepes-andalucia.es (Confederación de Entidades para la Economía Social de Andalucía).
- www.cc.oo.es (Comisiones Obreras).
- www.ces.es (Consejo Económico y Social de España).
- www.cruzroja.es (Cruz Roja Española).
- www.dipalme.org (Diputación Provincial de Almería).
- www.e-empresarias.net (Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres).
- www.europa.eu.int/comm (Comisión Europea).
- www.extranjeria.info(Web del Área de Extranjería de Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza).
- www.forem.es
- www.ico.es (Instituto de Crédito Oficial).
- www.ideal.es (Diario IDEAL).
- www.ine.es (Instituto Nacional de Estadística).
- www.inem.es (Instituto Nacional de Empleo).

- www.juntadeandalucia.es/economíayhacienda(Consejería de Economía y Hacienda).
- www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico(Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico).
- www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica(Instituto de Estadística de Andalucía).
- www.juntadeandalucia.es/insitutodelamujer(Instituto Andaluz de la Mujer).
- www.juntadeandalucia/servicioandaluzdempleo(Servicio Andaluz de Empleo).
- www.juntadeandalucia/institutodefomento(Instituto de Fomento de Andalucía).
- www.juntadeandalucia.es/asuntossociales(Consejería de Asuntos Sociales).
- www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/catalogoprensa.
- www.losparados.org
- www.mineco.es (Ministerio de Economía).
- www.mir.es (Ministerio del Interior).
- www.mtas.es (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- www.mtas.es/uafse/equal/default.htm (Iniciativas Comunitarias EQUAL).
- www.seg-social.es (Instituto Nacional de la Seguridad Social).
- www.vue.es/: Ventanilla Única Empresarial Virtual

Artículos en páginas webs:

- www.cadizayto.es/fomento: "Manual de Autoempleo"
 - www.camerdata.es: "Nuevos Yacimientos de Empleo", Cámara de Comercio
 - www.ceoma.org: Grupo Europeo de Empleo. Europa: Objetivo Empleo. Revista de Empleo 10. Portada. Modelo Social Europeo. Especial Referencia a la política de Empleo.
 - www.ceoma.com: "Discriminación laboral por edad". Proyecto de Ponencia nº 3.
- Colldefors Valcárcel, José.**
- www.cincodias.com/articulo: "Los mayores de 55 años en el Mercado laboral" **Castelló, Vicente.**
 - www.educaweb.com: "Los Nuevos Yacimientos de Empleo, una alternativa para combatir el desempleo". **Marfil Olivera, David.**
 - www.emprendedorxxi.es/html/gia.htm: "Guía Del Emprendedor"

- www.enplenitud.com: Revista Digital. "El futuro Laboral de los Mayores de 40 años"
- <http://europa.eu/scadplus/leg/es/s02302.htm>: "Políticas Comunitarias de Empleo".
- <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11309.htm>: "Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo". Acciones sociales para grupos específicos: discapacidad y envejecimiento.
- <http://www.gla.ac.uk/tag/rep1eses.htm>: "La orientación a trabajadores mayores en España". **Universidad de Alicante.**
- www.ipyme.org: "Cómo crear una empresa"
- www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/europaenlinea: "Incrementar el empleo de los trabajadores de mayor edad y retrasar la salida del mercado de trabajo."
- www.mayormente.com: "Observatorio Europeo de Empleo"
- www.mtas.es/empleo/: "Normativa sobre Políticas de Empleo". Octubre 2005.
- <http://www.puntosdeempleo.com>: "Tu empleo en 40 pasos". **Alcántara Gómez, A.**, 2001

Artículos de libros y revistas:

- "Acerca de las Competencias Profesionales". **Tejada Fernández, José.** 1999.
- "Algunos retos de la orientación profesional a lo largo de toda la vida". "Envejecimiento activo: un marco político". **Rev. Esp. Geriatr Gerontol** 2002;37 (S2):74-105
- "Análisis de la empleabilidad de personas mayores de 45 años". Servicio Andaluz de Empleo. **Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico**, 2004.
- "Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo". **López Cumbre, Lourdes.** Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº 52, 2004.
- "Contrato de trabajo, jubilación y política de empleo". **Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, nº extraordinario: 19-44.
- "El Currículum Vitae". **Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico**, 2002
- "Flexibilización y Jubilación". **Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, 2003.

- "Informe Conjunto sobre la Inclusión Social". **Comisión Europea**. Edit: CEE. Bruselas, 2002.
- "La Discriminación por razón de edad". **Revista Tema Laborales** nº 59, 2001, pág: 93 y 55.
- "Las Personas Mayores en España". **MTAS, IMSERSO**. Informe 2000.
- "Las consecuencias del envejecimiento. El futuro del mercado laboral". Observatorio de personas mayores. **Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**. Boletín sobre el envejecimiento, 2005.
- "Sistema Nacional de Cualificaciones y la formación Profesional". **FOREM**, 2004.
- **Bunk, G.P.** (1994): "La Transmisión de las competencias de la formación y perfeccionamiento profesionales". *Revista Europea de Formación Profesional* nº 1. pág: 8-14.
- **Cachón, L; Montalvo, MD.** (1999): "Educación y Formación a las puertas del siglo XXI. La Formación Continua en España".
- **FORCEM** (2002): "Políticas y prácticas de la Formación Continua en el Marco Europeo".
- **García Vidal, J. y Vallés, A.** (1995): "Formación y orientación laboral: técnicas de búsqueda activa de empleo e iniciativa empresarial". Ediciones Temas de Hoy. Madrid.
- **González Soto, A.P.** (1996): "Hacia un modelo de formación de personas adultas". *Diálogos*. Vo. II, Nos. 6-7, pp. 5-10
- **Gray, M. Hodson, N. y Gordon, G.** (1995): "El Teletrabajo. Aspectos Generales". Edit: Colección Forum Universidad-Empresa.
- **Hernández, J. y López, A.** (1996): "Aprender a buscar trabajo". Cauce. Madrid.
- **Jiménez, B.** (1996): "Claves para comprender la formación profesional en Europa y España". Edit: EUB, Barcelona.
- **Jiménez, E; Barreiro, F y Sánchez, J.** (1998): "Los Nuevos Yacimientos de Empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio". CIREM. Barcelona.
- **Miranda de Larra, R.** (2004): "Los Mayores en la Sociedad de la Información: Situación Actual y Retos de Futuro". Edit: Fundación Auna.

- **Plat, A.** (2003): "Los Nuevos Yacimientos de Empleo: reflexiones en perspectiva actual". Revista Laboral nº 9.
- **Vilallonga, A.** (2002): "Los Nuevos Yacimientos de Empleo: una oportunidad para crear empleo y satisfacer nuevas necesidades sociales". Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Vol.VI, núm.119.







www.andalucia.ccoo.es



Unión Europea

Fondo Social Europeo



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Esta actividad está cofinanciada por la Junta de Andalucía y el Fondo Social Europeo