

ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA **EL EMPLEO**

Eva Isabel Pérez Fernández

Muestra gratuita

IDEASPROPIAS
editorial

IDEAS PROPIAS

editorial

▶ Compra este libro



Muestra gratuita

Muestra gratuita

Orientación laboral y promoción
de la calidad en la formación profesional
para el empleo

Muestra gratuita

Muestra gratuita

Orientación laboral y promoción
de la calidad en la formación profesional
para el empleo

Apoyo a la enseñanza e inserción en el mercado
de trabajo

Muestra gratuita

Muestra gratuita

Autora

Eva Isabel Pérez Fernández (Valencia, 1973) es licenciada en Psicología y ha realizado un máster de Promoción y Desarrollo Local.

Cuenta con más de diez años de experiencia en el campo de la orientación laboral desarrollando diferentes funciones en organismos públicos y privados de la Comunidad Valenciana dedicados al fomento del empleo y la formación. En concreto ha trabajado en las especialidades de orientación, formación de personas desempleadas y coordinación de otros proyectos enmarcados en las políticas activas de empleo de SERVEF (Servicio Valenciano de Empleo y Formación).

Ficha de catalogación bibliográfica

Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo. Apoyo a la enseñanza e inserción en el mercado de trabajo.

1.ª edición
Ideaspropias Editorial, Vigo, 2014

ISBN: 978-84-9839-455-9
Formato: 17 x 24 cm • Páginas: 118

ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOCIÓN DE LA CALIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO. APOYO A LA ENSEÑANZA E INSERCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

DERECHOS RESERVADOS 2014, respecto a la primera edición en español, por
© Ideaspropias Editorial.

ISBN: 978-84-9839-455-9
Depósito legal: VG 431-2014
Autora: Eva Isabel Pérez Fernández
Impreso en España - Printed in Spain

Ideaspropias Editorial ha incorporado en la elaboración de este material didáctico citas y referencias de obras divulgadas y ha cumplido todos los requisitos establecidos por la Ley de Propiedad Intelectual. Por los posibles errores y omisiones, se excusa previamente y está dispuesta a introducir las correcciones pertinentes en próximas ediciones y reimpressiones.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	11
1. Análisis del perfil profesional	13
1.1. El perfil profesional	14
1.1.1. Carácter individualizado del proceso de orientación	15
1.1.2. Características personales	17
1.1.3. Formación	18
1.1.4. Experiencia profesional	19
1.1.5. Habilidades y actitudes	20
1.2. El contexto sociolaboral	21
1.2.1. Características: exigencias y requisitos	21
1.2.2. Tendencias del mercado laboral	22
1.2.3. Profesiones emergentes: yacimientos de empleo	23
1.2.4. Modalidades de empleo: tipos de contrato, el autoempleo y trabajo a distancia	25
1.3. Itinerarios formativos y profesionales	31
1.3.1. Formación reglada	31
1.3.2. Formación no reglada	36
CONCLUSIONES	39
AUTOEVALUACIÓN	41
SOLUCIONES	45
2. La información profesional. Estrategias y herramientas para la búsqueda de empleo	47
2.1. Canales de información del mercado laboral	48
2.1.1. Instituto Nacional de Estadística	48
2.1.2. Observatorios de empleo	48
2.1.3. Portales de empleo	49
2.1.4. Otros	50
2.2. Agentes vinculados con la orientación formativa y laboral e intermediadores laborales	51
2.2.1. SEPE	51
2.2.2. Servicios autonómicos de empleo	52
2.2.3. Tutores de empleo	53
2.2.4. OPEA	54
2.2.5. Gabinetes de orientación	55
2.2.6. ETT	56

2.2.7. Empresas de selección, consulting y asesorías	57
2.2.8. Agencias de desarrollo	57
2.2.9. Otros	58
2.3. Elaboración de una guía de recursos para el empleo y la formación	59
2.4. Técnicas de búsqueda de empleo	60
2.4.1. Carta de presentación	61
2.4.2. Currículum vitae: currículum europeo	62
2.4.3. Agenda de búsqueda de empleo	65
2.5. Canales de acceso a información	66
2.5.1. La web: portales	66
2.5.2. Redes de contactos	67
2.5.3. Otros	67
2.6. Procesos de selección	69
2.6.1. Entrevistas	70
2.6.2. Pruebas profesionales	72
2.6.3. Dinámicas de grupo	72
CONCLUSIONES	75
AUTOEVALUACIÓN	77
SOLUCIONES	81
3. Calidad de las acciones formativas. Innovación y actualización docente	83
3.1. Procesos y mecanismos de evaluación de la calidad formativa	84
3.1.1. Planes anuales de evaluación de la calidad	84
3.2. Realización de propuestas de los docentes para la mejora de la acción formativa	86
3.2.1. Indicadores de evaluación de la calidad de la acción formativa	87
3.3. Centros de referencia nacional	89
3.4. Perfeccionamiento y actualización técnico-pedagógica de los formadores: planes de perfeccionamiento técnico	90
3.5. Centros Integrados de Formación Profesional	92
3.6. Programas europeos e iniciativas comunitarias	93
3.6.1. Comenius	93
3.6.2. Erasmus	94
3.6.3. Leonardo da Vinci	94
3.6.4. Grundtvig	94
3.6.5. Jean Monnet	95

CONCLUSIONES	97
AUTOEVALUACIÓN	99
SOLUCIONES	103
PREGUNTAS FRECUENTES	105
GLOSARIO	109
EXAMEN	111
BIBLIOGRAFÍA	115

Muestra gratuita

Muestra gratuita

INTRODUCCIÓN

La orientación profesional es un proceso de ayuda a los sujetos para que sean capaces de elegir y prepararse adecuadamente para el desempeño de una profesión o de un trabajo determinado. Su objetivo es integrar las exigencias personales con las necesidades sociales.

A lo largo de este manual, se aprenderán las estrategias y recursos necesarios para guiar a las personas en el proceso de búsqueda de empleo e inserción laboral, tales como el descubrimiento de las propias necesidades y competencias, así como el análisis del mercado laboral hasta la aplicación de técnicas para la búsqueda de empleo.

Desde el punto de vista de la orientación, se observa un proceso de ayuda para la mejora de las actividades formativas.

Además, se explicarán las medidas de control y evaluación de la calidad de la formación y las alternativas disponibles para la actualización docente y la introducción de elementos innovadores.

Muestra gratuita

Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo

1 Análisis del perfil profesional

Objetivos

- Definir el perfil profesional de cada uno de los participantes enfatizando las características personales, conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para la actividad profesional, y analizando el contexto sociolaboral y las exigencias del mercado laboral de cada uno de los participantes.
- Identificar las diferentes modalidades de empleo (por cuenta propia y ajena) para facilitar la inserción laboral.
- Elaborar un itinerario profesional para favorecer la inserción o la promoción personal, fomentando la implicación y la participación activa en el proceso y teniendo en cuenta su situación personal (experiencia, expectativas e intereses).
- Elaborar conjuntamente un itinerario formativo o bien oportunidades de formación, afines al perfil individual, para mejorar su cualificación profesional.
- En un supuesto práctico para elaborar el perfil profesional de un alumno, tendrán que: identificar formación, experiencia, expectativas, intereses y actitudes hacia el empleo realizando un balance y determinando fortalezas y debilidades del participante, relacionar su perfil profesional con las exigencias del mercado laboral y definir un itinerario formativo y profesional.

Contenidos

1. Análisis del perfil profesional
 - 1.1. El perfil profesional
 - 1.1.1. Carácter individualizado del proceso de orientación
 - 1.1.2. Características personales
 - 1.1.3. Formación
 - 1.1.4. Experiencia profesional
 - 1.1.5. Habilidades y actitudes
 - 1.2. El contexto sociolaboral
 - 1.2.1. Características: exigencias y requisitos
 - 1.2.2. Tendencias del mercado laboral
 - 1.2.3. Profesiones emergentes: yacimientos de empleo
 - 1.2.4. Modalidades de empleo: tipos de contrato, el autoempleo y trabajo a distancia
 - 1.3. Itinerarios formativos y profesionales
 - 1.3.1. Formación reglada
 - 1.3.2. Formación no reglada

1.1. El perfil profesional

Las personas tienen que ser conscientes de las capacidades y posibilidades y, aunque todas las personas tienen inconscientemente ciertas limitaciones, hay que reflexionar sobre las debilidades y convertirlas en fortalezas.

Una vez conocidos los miedos personales y las negatividades que cada individuo se autoimpone, se podrá cambiar la actitud y luchar por los objetivos y metas personales.

El **perfil profesional** está compuesto por los rasgos que una persona define cuando va a comenzar a buscar trabajo. En este proceso el demandante de empleo debe razonar sobre quién es, lo que sabe, lo que quiere y lo que puede y está dispuesto a hacer.

Dentro de este perfil también es muy importante definir el objetivo profesional, ya que alrededor de ello debe basarse toda la estrategia de búsqueda de empleo. Para ello se debe tener muy claro a qué se quiere dedicar uno profesionalmente.

Para poder definir el objetivo profesional se debe contestar a una serie de preguntas: ¿A qué me quiero dedicar? ¿En qué ámbito geográfico? ¿Qué remuneración deseo recibir? ¿Cuál es mi situación familiar? ¿Cuáles son los recursos económicos de los que dispongo? ¿Qué competencias profesionales poseo? ¿Cuánto tiempo puedo trabajar? ¿Cuál es mi experiencia profesional? ¿Qué formación necesito?

Ejemplo

Jorge García tiene 18 años, ha finalizado un módulo de grado medio de la rama administrativa y cuenta con un certificado de prácticas realizadas en una empresa pequeña dedicada al transporte, pero no ha trabajado con un contrato laboral anteriormente. Este verano ayudó a sus tíos, que tienen un bar. Vive en una zona cercana a la capital que cuenta con un polígono industrial muy próximo. Puesto que no tiene ingresos y no va a continuar estudiando, quiere encontrar su primer empleo.

Jorge ha reflexionado sobre las tres áreas fundamentales a tener en cuenta para definir un objetivo profesional: intereses, experiencia y mercado laboral. Respecto a los intereses, quiere encontrar empleo como auxiliar administrativo o puestos afines. Respecto a la experiencia, Jorge tiene un título de grado medio, prácticas del módulo y puede aportar experiencia en trato con el público, así como en realizar pedidos, comprobar albaranes, verificar la factura, descargar mercancía y colocarla, realizar inventarios, atender el teléfono, etc. También posee todas las destrezas adquiridas en el bar.

En cuanto al mercado laboral. Jorge tiene información de que en el polígono industrial que hay cerca de su localidad hay más de una empresa dedicada a la logística donde es posible que necesiten personal administrativo. Sabe que la forma de acceder es llevándoles el currículum en mano y rellenar allí una solicitud.

Como conclusión, Jorge enumera después de este análisis inicial los puestos de trabajo que le interesan y que podría encontrar en su zona. La prioridad es buscar puestos de auxiliar administrativo, ayudante de recepcionista y ordenanza. Como segunda opción baraja las profesiones de mozo de almacén o cajero.

1.1.1. Carácter individualizado del proceso de orientación

Antes de empezar a buscar trabajo se debe realizar un proceso de autoanálisis, un inventario personal y profesional sobre nosotros, o lo que es lo mismo, la revisión de nuestras características de cara a la orientación. Es decir, se deben conocer todas las particularidades personales y profesionales, y contrastarlas con lo que está demandando el mercado de trabajo actual. Esto se hará con el fin de conocer las carencias que se poseen y alcanzar el objetivo profesional que se desea.

El objetivo profesional es la proyección de futuro. Son las preferencias laborales de cada persona, es decir, dónde se quiere trabajar o, mejor dicho, dónde se quiere y se puede trabajar por nuestras características, formación y experiencia.

No se debe aspirar a un único puesto de trabajo, ya que por las características de cada persona y su formación, se pueden desempeñar varios cargos y eso ampliará las posibilidades de empleo.

Lo primero que se debe realizar es un análisis del puesto, es decir, estudiar la experiencia y conocimiento que se requiere para ese puesto de trabajo. Esta información se puede obtener de los anuncios de búsqueda de empleo.

Una vez hecho este análisis de puestos se podrá ver aquello que falta e intentar solucionarlo de cara al futuro. Este inventario también servirá para confeccionar después cada currículum y prepararse para la entrevista.

Ejemplo

Una persona que está buscando empleo analiza las características de una oferta de trabajo. La empresa necesita a alguien que posea habilidades informáticas, así como experiencia laboral.

El interesado en el puesto se da cuenta de que no cumple con el perfil profesional que la entidad busca, por lo que debe pensar en solucionarlo. Para ello puede hacer algunos cursos de ofimática, puesto que le podrían servir para mejorar sus conocimientos y habilidades dentro de esa área, así como realizar un voluntariado en una asociación. Este último hecho le otorgaría experiencia laboral.

Otra forma de llevar a cabo el autoanálisis es realizar un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades). Consiste en los siguientes conceptos: debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades.

Las debilidades son factores internos y personales que dificultan la consecución del objetivo profesional. Se deben poner de manifiesto y buscar soluciones para promover una mejora de las mismas.

Las fortalezas son factores también internos y personales que ayudan a la consecución del objetivo. Se deben conocer para manifestarlos en las entrevistas de trabajo, ya que pueden ayudar a conseguir el puesto deseado.

Las amenazas son factores externos a cada persona, del entorno, por lo que a veces no se pueden cambiar, pero se deben conocer para minimizarlos en la manera de lo posible.

Las oportunidades son factores externos, del entorno, que pueden ayudar a la consecución del objetivo.

Se deberán conocer para poder utilizarlos en el momento que se considere oportuno.

	Negativos	Positivos
Origen interno (símbolos de empresa)	Debilidades	Fortalezas
Origen externo (símbolos de mercado)	Amenazas	Oportunidades

1.1.2. Características personales

Cuando se pierde el trabajo, la persona se encuentra en una situación de gran estrés y si a esto le añadimos el paso del tiempo, se va deteriorando la autoestima, aumentando la ansiedad y mermando la red personal. Por tanto, el desempleo afecta directamente a los tres factores más importantes de la persona, desde una perspectiva biopsicosocial.

En el plano social, los efectos del desempleo se centran en la reducción de las relaciones e interacciones sociales, por la falta de seguridad y la vergüenza de encontrarse sin trabajo.

Otra consecuencia de la falta de trabajo es la **ansiedad**. Existen dos tipos de ansiedad: a corto plazo y a largo plazo.

La ansiedad a corto plazo se siente en un momento puntual, como en el momento en el que nos comunican que ha terminado nuestra relación laboral con la empresa y nos quedamos en el paro. Se caracteriza porque puede provocar temblores, taquicardia, dificultades respiratorias y ataques de pánico.

La ansiedad a largo plazo es la que se mantiene durante mucho tiempo, al prolongarse la situación de incertidumbre. Los síntomas son trastornos del sueño, cambios de humor y problemas gastrointestinales. Si todas estas consecuencias se mantienen en el tiempo puede haber una merma de la autoestima, lo que dificultará mucho más la búsqueda de empleo. Los síntomas que produce son a largo plazo.

Ante la búsqueda de empleo se debe mantener una actitud constante, no imponerse metas muy elevadas ni desear obtener resultados de forma inminente. De esta manera se podrá mantener la ansiedad en unos niveles óptimos y por tanto conseguir una buena autoestima.

Existen también características personales que ayudan a la consecución del trabajo y que la mayoría de las empresas requieren a sus trabajadores. Se refieren a: la fuerza de voluntad, la perseverancia, la motivación y la capacidad de trabajar en equipo.

1.1.3. Formación

A la hora de configurar el perfil profesional es muy importante conocer la **formación** que se posee y cuál no se tiene y podría ser de utilidad para conseguir los objetivos que deseamos, así como la manera de exponerla.

Siempre se deben destacar los siguientes datos: la última titulación obtenida, los cursos y otros datos.

La última titulación obtenida se refiere a qué se estudió, qué asignaturas gustaban más y cuáles menos, el año de consecución y la universidad que expidió el título.

En el apartado de cursos se indica el título del curso, horas de duración y fecha en que se impartió. También se puede añadir una breve reseña de los contenidos que se impartieron a lo largo del mismo, así como de los aprendizajes adquiridos.

Se incluirán otros datos, como idiomas que se conocen a nivel hablado, leído y escrito; programas informáticos que se saben utilizar; y cualquier otro conocimiento que se posea y que pueda ser relevante, como por ejemplo si se tiene carné de conducir, coche propio o disponibilidad para cambiar de residencia o para viajar.

En los últimos años los departamentos de Recursos Humanos de las empresas aconsejan a las personas que están buscando empleo que adapten la manera de presentar la formación que poseen a la oferta de trabajo a la que optan. No es necesario ocultar la formación que se tiene, pero sí es interesante destacar los aspectos valorables para el puesto y colocar los menos interesantes en segundo plano.

Las personas que carezcan de experiencia laboral, como pueden ser los recién titulados, tienen que transmitir al personal encargado de hacer la selección de trabajadores la idoneidad de su candidatura para ese puesto. Para ello, podrán hacer hincapié en su trayectoria como estudiantes y en las cualidades y habilidades que poseen. Algunos expertos en selección de personal aconsejan destacar dentro del currículum las calificaciones académicas (cuando son buenas) o los cursos de formación que se han hecho fuera de la universidad.

1.1.4. Experiencia profesional

En este apartado se debe enumerar toda la **experiencia profesional** que se posea, ya sea en prácticas, de forma voluntaria o con contrato laboral. Es decir, se incluye la trayectoria laboral.

La información debería plasmarse de la siguiente manera: nombre de la empresa, período de tiempo trabajado, puesto desempeñado y motivo del cese.

Ejemplo

CC. OO., de septiembre de 2009 a septiembre de 2010. Orientador laboral. Fin de contrato.

Estos datos, al igual que los relativos a la formación, se deben plasmar de la manera más clara y concisa posible, sin ningún tipo de adornos. En este apartado no vamos a destacar labores que no hemos desempeñado, pero tampoco ocultar aquellas que sí se han llevado a cabo, puesto que esto supondría minusvalorar nuestros logros.

En caso de que se posea una experiencia laboral muy extensa, lo más adecuado es destacar el desempeño de aquellos puestos que estén más enfocados a la

consecución del trabajo en cuestión y omitir los otros. Esto tiene como objetivo conseguir un currículum directo y que le presenta al encargado de llevar a cabo la selección de personal la información que busca de manera clara.

En este apartado también se pueden incluir aquellos datos que añadan valor a la persona que opta al puesto de trabajo, como por ejemplo el hecho de haber cooperado con una ONG o desempeñado labores de voluntariado. También se deberían destacar los logros deportivos, si se tienen, puesto que esto ayudará a las empresas a crear un perfil profesional de la persona.

1.1.5. Habilidades y actitudes

Es preciso reconocer y enumerar las características personales de cada uno de nosotros, la disposición que una persona tiene a la hora de enfrentarse a algo.

La **actitud** es algo que está relacionado con la personalidad de cada individuo, aunque también se puede trabajar para intentar mejorarla.

Las empresas tienen en cuenta, cada vez más, estos aspectos a la hora de seleccionar una persona para un puesto de trabajo. En ocasiones, estos datos constituyen un elemento diferenciador entre los aspirantes al empleo, lo que significa que, ante currículums similares, las habilidades y actitudes decantan la elección hacia uno u otro candidato.

Dentro de estas, las entidades valoran de manera especial las **habilidades** sociales de los empleados, como la facilidad para comunicarse con los demás o para transmitir información al grupo del que forman parte. Otra de las cualidades muy valoradas es la empatía, es decir, la habilidad de ponerse en el lugar del otro.

También se valoran el trabajo en equipo y la flexibilidad dentro de la compañía. Algunos expertos en relaciones laborales creen que estas competencias han ido ganando terreno en los últimos años debido a la situación de incertidumbre laboral que se vive. Por ello, las empresas buscan gente capaz de trabajar en grupo, puesto que esto aporta mayor capacidad de resolución de problemas, así como que tenga facilidad para adaptarse a los cambios que le proponga la organización, como por ejemplo movilidad geográfica o disponibilidad para viajar.

El compromiso y la capacidad para asumir riesgos y responsabilidades también son cualidades que se valoran en una entrevista laboral.

Una vez que la persona conoce sus habilidades y actitudes, debe hacer un listado con las mismas. Hay que enunciar las cualidades negativas de forma positiva. Este hecho es lo que se conoce como reformulación positiva.

Ejemplo

Si en una entrevista de trabajo el demandante de empleo le dice al personal del área de Recursos Humanos «soy nervioso», este puede pensar que la persona que está optando a ese puesto pierde el control de la situación con mucha facilidad. Por el contrario, si lo dice de esta otra manera: «soy una persona activa y procuro estar ocupado», el entrevistador pensará que es una persona trabajadora.

1.2. El contexto sociolaboral

Una vez se han analizado las fortalezas y debilidades personales de cada uno, se debe identificar y conocer las tendencias del mercado actual de trabajo. Este paso es fundamental para mejorar la búsqueda de empleo y aumentar las posibilidades de éxito.

1.2.1. Características, exigencias y requisitos

Se debe conocer el mercado de trabajo tanto a nivel local y autonómico, como nacional. Para ello se debe manejar una serie de conceptos: demanda de trabajo, oferta de trabajo, población activa, población ocupada, población desocupada y población inactiva.

La **demanda** de trabajo es el conjunto de recursos humanos que necesitan las empresas para llevar a cabo su actividad económica. La demanda de trabajo dependerá de las necesidades de las entidades, de sus posibilidades o recursos financieros, de los salarios y de la oferta de trabajo.

La **oferta** de trabajo es el número de trabajadores que constituyen la población activa. La oferta viene determinada por el deseo de las personas de querer trabajar durante un periodo de tiempo y por un salario o remuneración determinada.

La población activa está formada por todas aquellas personas que están en edad de trabajar, tanto las que lo están haciendo como las que se encuentran en situación de desempleo. En España la edad laboral es a partir de los 16 años.

La población ocupada son las personas que desempeñan un trabajo determinado por cuenta ajena (asalariado del sector público o del sector privado), o por cuenta propia (autónomo, empleador y cooperativista). No se incluyen aquellas personas que realizan actividades sin ánimo de lucro.

La población desocupada está formada por aquellas personas que pueden trabajar (mayores de 16 años) y que no lo están haciendo, pero que buscan activamente un empleo (parados o desocupados). No se consideran desocupadas aquellas personas que no están buscando empleo, bien porque están desanimadas o bien porque están esperando que la situación varíe (activos potenciales).

La población inactiva está formada por todas aquellas personas que no pueden trabajar por diferentes circunstancias. Dentro de este grupo se incluyen los menores de 16 años, los jubilados, los incapacitados permanentes y los estudiantes. Se incluyen también los activos potenciales.

1.2.2. Tendencias del mercado laboral

El **mercado laboral**, debido a la situación actual, está en constante movimiento. En los últimos años se han producido una serie de cambios en el sistema que han contribuido no solo a crear nuevos puestos de trabajo, sino que en ocasiones también han modificado la manera de trabajar. Hay que tenerlos en cuenta y saber cuáles son los indicadores de dichos cambios que han derivado en este modelo actual de mercado laboral.

Entre las posibles causas del cambio se encuentran la incorporación de la mujer al mundo laboral y el envejecimiento de la población. Esto genera nuevos yacimientos de empleo: la globalización, caracterizada por la entrada de internet, abre las puertas a nuevos mercados sin fronteras, la progresiva desaparición de la agricultura y el auge del sector del ocio.

Todas las causas, que se producen o se han producido en el mercado laboral, han generado sistemas productivos nuevos y cambios en las empresas. Se destaca que las empresas pueden tener diferentes ubicaciones y aun así estar conectadas. Se trabaja en red.

La nueva sociedad también demanda cambios en los horarios, produciéndose la flexibilidad de estos para poder conciliar la vida laboral y familiar y el surgimiento de nuevos modelos de empresa dirigidos al ocio y al entretenimiento.

Analizadas estas características, se puede decir que las nuevas tendencias del mercado laboral van dirigidas a cubrir puestos de empleo relacionados con el ocio y el tiempo libre, el cuidado de ancianos o personas dependientes y las nuevas tecnologías.

1.2.3. Profesiones emergentes: yacimientos de empleo

Los informes económicos y estadísticos realizados recientemente, tanto a nivel nacional como de la Unión Europea, nos proporcionan una idea del estado laboral actual, así como de las tendencias de futuro.

Los **yacimientos de empleo** son aquellos sectores en los cuales, por diversos motivos, se dan mayores posibilidades de empleabilidad.

Los yacimientos de empleo identificados por la Unión Europea son: los servicios a domicilio, la atención a la infancia, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, ayudar a jóvenes con dificultad de inserción, la seguridad, los transportes públicos, los comercios de proximidad, el turismo, el sector audiovisual, la revalorización de los espacios públicos urbanos y el control de la contaminación.

Ante el aumento del envejecimiento de la población y la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, entre otros aspectos, surge la posibilidad de crear empresas dedicadas al cuidado de animales domésticos, organizaciones de bodas y acontecimientos especiales, catering, empresas de entrega de comidas a domicilio, servicios de compañía en el hogar y entidades de atención médica y sanitaria a domicilio.

El acceso de la mujer al mercado laboral y el alejamiento entre la vivienda y el lugar de trabajo, entre otros factores, provocó que surgiesen empresas dedicadas al cuidado de los niños e instalaciones de educación especializadas para ellos, tales como ludotecas y centros de ocio.

La aparición de las TIC permite a las personas un mejor aprovechamiento del tiempo, así como un mayor interés por las zonas aisladas. Este hecho potencia

la creación de empresas dedicadas a servicios de gestión del trabajo y también la aparición de entidades dedicadas a la consultoría de control de información, entre otras.

Es importante la ayuda a los jóvenes con dificultades de inserción. Los problemas actuales de la educación, tales como el fracaso escolar, la inmigración y el aumento del desempleo entre quienes buscan trabajo por primera vez, favorecen el desarrollo de centros de educación complementaria para jóvenes. Dentro de esta área se encuentran las empresas que imparten cursos de formación ocupacional o las de refuerzo extraescolar, por ejemplo.

El aumento de la delincuencia y la inseguridad ciudadana está potenciando la creación de empresas dedicadas a los sistemas de seguridad, consultores de seguridad informática, vendedores de tecnología en seguridad y agencias de seguridad privada.

El fomento del uso del transporte público exige que este sea cada vez más cómodo y eficaz. Así pues, van a surgir empresas dedicadas a la mejora de estos servicios. Dentro de este campo se sitúan las entidades destinadas a la incorporación de las nuevas tecnologías a los transportes colectivos o la colocación de elementos adicionales que aumentan la comodidad y la seguridad.

Frente a la competencia de las grandes superficies de ventas, se pueden crear empresas comerciales especializadas en la proximidad al cliente como distribuidores de bocadillos, venta de alimentos para cocinar en hornos microondas, restaurantes bajos en calorías, bares sin bebidas alcohólicas, restaurantes con cocina exótica, alquiler de vestuario de etiqueta, librerías especializadas, tiendas dentro de museos o espacios comerciales especializados en juguetes educativos.

El aumento del tiempo de ocio y la mejora del nivel educativo permiten la creación de empresas dedicadas a viajes internacionales, culturales, agencias de cruceros o empresas especializadas en turismo rural.

El sector audiovisual engloba empresas de producción de vídeos interactivos, procesamiento de imágenes, software informático a medida y programación de televisión interactiva.

El desarrollo cultural local, la gestión de residuos y agua, y la protección y mantenimiento de las zonas naturales están favoreciendo la creación de empresas dedicadas a este tipo de actividades.

En cuanto al control de la contaminación, dentro de este sector surgen empresas de tratamiento de residuos peligrosos y entidades dedicadas al reciclaje. También aparecen las organizaciones que gestionan la separación de cubos de basura y las trituradoras de botes y latas. Otro campo es el de los empleos ligados a la fabricación y venta de productos para la protección del medioambiente en hogares y oficinas.

1.2.4. Modalidades de empleo: tipos de contrato, el autoempleo y trabajo a distancia

En este apartado se manejará la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, donde se modifican algunos epígrafes del Real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A continuación se explicarán los tipos de contrato, el autoempleo y el trabajo a distancia.

Un **contrato de trabajo** es un acto entre un empleador o empresario y un empleado o trabajador. El empleado (trabajador) realizará unas funciones para el empleador (empresario) a cambio de un salario o una retribución por sus servicios.

En la actualidad existen numerosos contratos de trabajo diferentes. A continuación detallamos cuáles son los tipos más habituales. Utilizaremos el texto de la reforma laboral, Ley 3/2012: el contrato indefinido, el contrato a tiempo parcial, el contrato de trabajo en prácticas y el contrato de formación y aprendizaje

El contrato indefinido es aquel tipo de contrato que se realiza sin límite de tiempo para la prestación de servicios, es decir, en el cual no aparece fecha de finalización o extinción del contrato.

El contrato a tiempo parcial es aquel acuerdo en el que se establece un número concreto de horas para la prestación del servicio, siempre inferior a la jornada laboral completa de la empresa, la cual vendrá regulada por el convenio colectivo de la misma. Al igual que sucede en el contrato a tiempo completo, la jornada laboral a tiempo parcial se puede desempeñar ininterrumpidamente o de forma partida. Este tipo de contrato puede ser: temporal: el contrato tiene fecha de finalización o indefinido: el contrato no tiene fecha de finalización.

El contrato de trabajo en prácticas es un contrato de formación y se realiza con quien esté en posesión de un título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior y que haya terminado sus estudios hace menos de 5 años.

El contrato para la formación y el aprendizaje es un tipo de acuerdo que está pensado para trabajadores de 16 a 25 años sin formación, cuyo objetivo es darle al trabajador una cualificación profesional. En los casos en los que la tasa de desempleo se sitúe por encima del 15 % este tipo de contrato se podrá hacer hasta los 30 años. Para ello se alterna el trabajo productivo con la formación para el empleo, es decir, se les da formación teórica y práctica real en empresa. La duración mínima del contrato será de 1 año y la máxima, de 3 años.

Los contratos de duración determinada pueden ser: por obra y servicio determinado, por circunstancias de la producción, primer empleo juvenil y contrato de interinidad.

Por obra o servicio determinado se hace para que el trabajador realice una determinada obra concreta con una finalización prevista, el contrato puede ser a tiempo completo o parcial.

Los contratos por circunstancias de la producción son contratos que por excesos de tareas por parte de la empresa necesitan más trabajadores para realizar esa acumulación de trabajo. Este también se puede suscribir como primer empleo joven (menor de 30 años) y la duración máxima de este tipo de contratos es de entre 6 y 12 meses.

El primer empleo joven va destinado a jóvenes menores de 30 años sin experiencia laboral o con una experiencia menor de 3 meses.

El contrato de interinidad es un contrato para sustituir a otro trabajador que está ausente y la duración es la de la ausencia del trabajador de la empresa. Hay dos contratos de interinidad: temporales y de personas con discapacidad, y trabajo en prácticas.

Los contratos temporales bonificados van dirigidos a diversos colectivos, como son aquellas personas que sufren exclusión social, mujeres víctimas de violencia de género o emprendedores cuya característica común es la bonificación a las empresas en las cuotas de la Seguridad Social de estos trabajadores.

Los contratos de personas con discapacidad tienen una serie de características propias, entre las que destacan, por ejemplo, una bonificación de 3097 € para

la empresa que lo realice. Asimismo, las empresas que contraten a personas con algún tipo de discapacidad tendrán bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. Estas dependerán del grado de discapacidad, edad y sexo de las personas contratadas.

Si se trata de un contrato indefinido a jornada parcial esta bonificación disminuirá en proporción a las horas reducidas. Asimismo se realizará una bonificación a las cuotas de la Seguridad Social según el grado de discapacidad, edad y sexo de los discapacitados.

Si se tratase de un contrato para la formación y el aprendizaje, se realizará una reducción del 100 % de las cuotas empresariales para la empresa que lo realice.

También existe el contrato en prácticas, con una reducción del 50 % de las cuotas empresariales para la empresa que lo haga.

Existen también otro tipo de contratos: de relevo, contrato para la investigación, contrato de trabajo a distancia y contrato de trabajo en grupo.

El contrato de relevo es un tipo de contrato para sustituir a un trabajador que se jubila parcialmente y su duración es la que le quede al trabajador para jubilarse.

El contrato para la investigación es un contrato cuyo único requisito es tener el título de doctor.

El contrato de trabajo a distancia es un contrato para realizar el trabajo en una ubicación diferente a la ubicación de la empresa, puede ser el domicilio del trabajador o un lugar libremente escogido por él.

El contrato de trabajo en grupo es un tipo de contrato entre el empresario y el jefe de un grupo de trabajadores. El jefe de grupo es quien responde ante el empresario como representante y el grupo de trabajadores se contrata en su totalidad.

Una solución a la búsqueda de empleo es la creación de nuestro propio trabajo, es decir, el **autoempleo**. Esto significa ser autónomos y lanzarse a la aventura de poner en marcha nuestro propio negocio.

Para ser emprendedor se valoran una serie de características personales, como son la capacidad de riesgo para iniciar una nueva etapa, poseer un espíritu innovador, tener iniciativa, no afrontar el miedo al fracaso, etc.

Aunque optar por este tipo de opción laboral no deja de ser un riesgo, se trata de una alternativa muy interesante.

Para llevar a cabo la creación de autoempleo hay que poner en marcha lo que se denomina el plan de empresa. Sus componentes son: la persona que crea la empresa, la idea, la estructura del proyecto empresarial, la constitución, los estatutos y los trámites fiscales.

La persona que crea la empresa, o sea, el empresario, debe poseer una serie de cualidades. Entre ellas destacan los siguientes atributos: ser una persona emprendedora y motivadora, es decir, responder a la pregunta de ¿por qué crear una empresa?; ser innovadora, decidida y creadora de iniciativas; tener habilidades para asumir el control y el liderazgo; ser una persona crítica y reflexiva; y tener gusto por la formación continuada y por la cultura de empresa.

En la idea se indica cómo surgió y por qué se eligió esa. Una vez que el empresario tiene el origen, es el momento de analizar las siguientes cuestiones:

- La viabilidad técnica (producto diferente y recursos suficientes) y económica (clientela y beneficio suficiente).
- Concreción de la idea, es decir, cuál es la actividad que se va a realizar, el sector económico en el que se encuentra y la actividad y subactividad.
- La idea y el producto/servicio, es decir, las características, el mantenimiento y conservación y la utilidad del producto o servicio. Asimismo, se verán las cuestiones relativas al coste total de la idea y a la diferenciación de la misma.
- La idea y el mercado. Se mira la segmentación del mercado y cuáles son los clientes potenciales que tiene nuestra idea. También hay que tener en cuenta los competidores y los proveedores de la idea.
- El desarrollo de la idea, que es el momento de hacerse cargo del desarrollo económico (capacidad y localización), comercial (nombre comercial y marca) y legal de la idea (forma jurídica).

Para el desarrollo del proyecto empresarial lo primero que hay que tener en cuenta es: preparar un guion de trabajo para desarrollar la idea, las posibles subvenciones que se pueden recibir, identificar los recursos de ejecución y

buscar socios o financiación. Este es el momento de abarcar una serie de cuestiones, que se explican a continuación.

La estructura del proyecto empresarial consta de: diseño de objetivos, definición de la actividad, plan organizativo de la empresa y estatutos y trámites fiscales.

En el diseño de objetivos, presentación y justificación del proyecto se exponen las características del plan, el currículum de los creadores y los objetivos de la empresa.

La definición de la actividad a desarrollar consiste en establecer las características del producto/servicio, localización y capacidad de la empresa y relaciones con los proveedores.

En el plan organizativo de la empresa se fija la estructura de la misma, con sus correspondientes áreas, recursos humanos que se necesitan, formas de reclutamiento y contratación del personal y asesores externos.

El plan de marketing consiste en delimitar la instalación, análisis de mercado (clientes y competencia) y política comercial (precios, producto, distribución y comunicación).

El plan financiero abarca la cuenta de resultados provisional, el balance provisional y la tesorería provisional.

En la fase de constitución de la empresa y requerimientos jurídicos de la misma se especifican la forma jurídica, trámites fiscales y sociolaborales, así como otros aspectos relacionados con la formación de la entidad.

Las conclusiones son la valoración integral y coherente de todo el proyecto de empresa.

Después se lleva a cabo la puesta en marcha, respetando la legislación.

Para la constitución de la empresa, es preciso solicitar la Certificación Negativa de la denominación social por el Registro Mercantil Central, el otorgamiento de Escritura Pública de constitución de la sociedad o estatutos ante

notario, la autoliquidación del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPAJD), e inscribir la sociedad en el Registro Mercantil de la provincia.

Se especificarán los estatutos, denominación sociedad, objeto social o actividad, duración, fecha de inicio, domicilio social, capital social y aportaciones, estructura de órganos directivos, fundamentación de deliberar y adoptar acuerdos, trámites fiscales (agencia tributaria), declaración censal y concesión CIF, así como el alta IAE.

Los impuestos pueden ser: directos estatales, indirectos estatales, obligatorios locales, voluntarios locales, trámites laborales y otros trámites.

Los impuestos directos estatales son el IRPF, impuesto sobre el patrimonio e impuestos sobre sucesiones y donaciones.

Algunos impuestos indirectos estatales son el Impuesto de Sociedades (IS), Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), impuestos especiales, rentas de aduanas.

Los impuestos obligatorios locales son el Impuesto de Bienes e Inmuebles (IBI), Impuesto sobre Actividades Económicas (IAE) e impuesto de vehículos de tracción mecánica.

Los impuestos voluntarios locales son las construcciones, instaladores y obras, plusvalía, etc.

Los trámites laborales como la seguridad social y sobre trabajadores son la inscripción en la Tesorería General de la Seguridad Social, alta y afiliación de trabajadores en la Seguridad Social, alta de socios en la Seguridad Social, Libros de Matrícula y de Visitas de Inspección, y comunicación de apertura de la actividad.

Los otros trámites como las licencias municipales de apertura y obras, inscripción en el Registro Industrial, inscripción de patentes, marcas y nombre comercial, y legalización de libros oficiales.

En España la Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, regula por primera vez el trabajo que se realiza desde el domicilio del trabajador: trabajo a distancia o teletrabajo.