

ORIENTACION LABORAL E INSERCIÓN EN LA VIDA ACTIVA.

Unidad 1. Acceso al empleo por cuenta ajena.

2. POBLACIÓN ACTIVA, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO.

Población activa—> llamamos al conjunto de personas que trabajan o buscan empleo.

Población ocupada—> esta formada por los mayores de 16 años que tiene trabajo como asalariados o por cuenta propia.

Parados o desempleados—> quienes no tienen trabajo a pesar de sus intentos de encontrar una colocación.

La tasa de paro—> se calcula mediante el cociente entre el número de parados y la cifra de población activa. Los inactivos: niños menores de 16 años, jubilados, personas que no trabajan ni buscan empleo.

- Población activa = ocupados + parados
- Tasa de paro = $\text{Números de parados} / \text{población activa} \times 100$

3. EVOLUCION DEL EMPLEO EN LOS DISTINTOS SECTORES ECONÓMICOS.

Los sectores y empresas crean y mantiene más puestos de trabajo. Se trata de saber donde se produce las ofertas de colocación para satisfacer la demanda de quienes se incorporan a la población activa.

En el esquema que muestra la Pág. 10 y 11 observamos que el sector que a echo un notable ascenso en los últimos años son los ocupados en servicios, igualmente también ascienden en la construcción. Las disminuciones de ocupación en los últimos años se registran en la industria y con notable visión en la agricultura.

4. EL SISTEMA EDUCATIVO Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

Familias profesionales:

- Formación profesional de los trabajadores en las empresas y para desempleados. No reglada.
-----> Formación profesional continua y formación profesional de carácter ocupacional.
- Formación profesional del sistema educativo o reglada:

—>**Formación profesional de base**, adquirida en la Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.

—>**Formación profesional específica y Programas de garantía social.**

Ejemplos: Actividades físicas y deportivas, administración, informática, sanidad, fabricación mecánica

Los títulos de ciclos formativos se distinguen en:

- Módulos formativos asociados a su competencia. Son las materias que desarrollan los contenidos técnicos y prácticos más características del título.
- Módulos transversales. Están relacionados con el nivel del dominio de las herramientas aplicadas, como aplicaciones informáticas y operatoria de teclados.
- Módulos singulares. Buscan la consecución de un buen nivel de competencia general. Como FOL

Competencia profesional, la capacidad de organizar, gestiona, elaborar y transmitir la información. Representar a la empresa y fomentar la cooperación y calidad de las relaciones internas y externas.

- EL TRABAJO Y LA EMPLEABILIDAD: NUEVAS TENDENCIAS.
- El trébol de Handy, Outsourcing y teletrabajo.

- El trébol de Handy: afirma que en las empresas el mundo del trabajo se comienza a dividir en tres partes. El anillo interior lo forman las personas fijas en una compañía: directivos, técnicos y vendedores para la actividad esencial de la misma. El anillo exterior se compone por quienes desempeñan tareas de escasa calificación. Se sustituyen con facilidad, entran y salen de la plantilla según las necesidades de la empresa. El círculo central se compone de profesionales independientes y trabajadores autónomos que venden sus servicios a una o a varias compañías.
 - ◊ Teletrabajo: las empresas utilizan a personas que trabajan desde su domicilio, conectadas con ellas y/o por medios informáticos, mensajería. Esta forma de proceder no está reñida con el contrato de trabajo. El teletrabajo tiene una ventaja evidente para la empresa, economiza costes de oficina, fábrica o taller, dado que la actividad laboral se desarrolla en el domicilio del empleado. Los empleados también pueden presentar ciertas ventajas como la posibilidad de compatibilizar la tarea con los deberes familiares. El principal inconveniente es la dificultad de control.
 - ◊ Outsourcing: la mayor parte de las grandes compañías ha optado por desprenderse de funciones que no constituyen el núcleo esencial de su negociación. El motivo que conduce a las grandes sociedades a actuar de esta forma es reducir costes fijos, solo se utilizan los servicios de las empresas subsidiarias y de los colaboradores habituales en la medida en que se necesitan, los locales son más reducidos y no hay que pagar salarios de personas que atraviesan por periodos de poca actividad a veces, en entidades con elevados salarios, el Outsourcing sirve para que determinados trabajos lo ejecuten empresas dependientes de ellas. El lado positivo de esta situación son las oportunidades de negocio que surgen al liberarse funciones que antes solo estaban en el seno de las grandes organizaciones.
- Formación permanente como condición de empleabilidad.

La mayor parte de las personas a lo largo de su itinerario trabajan para varias entidades. Incluso quienes permanecen toda su vida activa en el seno de una misma organización desempeñan tareas con contenidos muy diferentes debido a la evolución tecnológica y a la movilidad. La persona empleada encuentra colocación con bastante facilidad. La empleabilidad supone que una persona es demandable en el mercado laboral, la calificación individual y la capacidad para desarrollar las competencias exigidas por quienes ofrecen trabajo. La empleabilidad depende de la formación. Para aumentarla debe poseer una formación de base sólida que le facilite la adquisición de formación permanente necesaria para adaptarse a los constantes cambios tecnológicos.

- FUENTES DE TRABAJO ASALARIADO.

Es cada vez mayor el número de personas que deciden acceder a la vida activa y para ello crean sus propios negocios. Este proceso será incrementado en el futuro.

- Contacto con el mundo laboral a través de las prácticas educativas.

No son contratos de trabajo, sino un medio de aplicar y de completar las competencias aprendidas en el aula. En los 135 ciclos de formación profesional todos los alumnos deben realizar un módulo práctico de Formación en centros de trabajo (FCT). Por tanto los estudiantes se forman obligatoriamente en contacto directo con el mundo del trabajo durante un periodo que oscila entre 350 y 700 horas.

Los estudiantes no tienen derecho a percibir ningún tipo de remuneración, las empresas si que reciben una pequeña compensación.

La formación en centros de trabajo, que se produce en horario lectivo esta controlado directamente por un tutor del centro educativo y por el tutor de la empresa.

Los objetivos de las practicas: aplicar lo aprendido y completar las competencias propias del titulo profesional, comprender lo que es una organizaron sociolaboral, saber integrarse en equipos de trabajo, ejercitarse en la toma de pequeñas decisiones, desarrollar hábitos de responsabilidad, tomar la iniciativa en la búsqueda de trabajo

- INEM. Agencias de colocación y planes integrados de empleo.

El Instituto Nacional de Empleo es un organismo público y gratuito. El INEM se encarga de organizar la colocación de trabajadores. Actúa de diferentes formas:

- ◆ Pone en contacto a demandantes de trabajo y a empresas oferentes del mismo.
- ◆ Gestiona y controla las prestaciones de desempleo y las subvenciones.
- ◆ Autoriza la existencia de agencias privadas de colocación.

El INEM presta sus servicios al ciudadano mediante las Oficinas de Empleo.

Léase cuadro Pág. 20.

- ◆ Solicitud de un puesto de trabajo en las Oficinas de Empleo.

Cualquier español mayor de 16 años apto para prestar servicios laborales, esta capacitado para solicitar un puesto de trabajo en una Oficina de Empleo.

Al efectuar su petición de trabajo tiene que indicar: la profesión en que desea trabajar, su experiencia profesional, la titulación que posee, horario durante los que estaría dispuesto a prestar sus servicios. Con esto, contraen una serie de obligaciones con la misma: renovar periódicamente su demanda en las fechas que se le indique, comunicar su colocación

Las personas inscritas en las oficinas de empleo tiene derecho a disfrutar de una serie de servicios gratuitos: recibir ofertas de trabajo que se adapten a sus características, ser orientados profesionalmente, obtener información sobre medidas de fomento de empleo

- ◆ Agencias privadas de colocación.

Las personas que buscan trabajo y no cobren prestaciones en vez de dirigirse a las oficinas de empleo del INEM, pueden solicitar los servicios de agencias de colocación autorizadas. Deberán pagar una cantidad de dinero que permita a estas cubrir gastos. En el INEM existe un registro de agencias de colocación donde están inscritas todas aquellas que han obtenido la preceptiva autorización.

- ◆ Planes de servicios integrados para el empleo (SIPE).

Tienen por objeto la organización y articulación de políticas activas de empleo. Dichas entidades ayudan de forma integral al demandante de empleo.

Se ocupan de:

- Análisis del mercado de trabajo.
- Establece los procesos para el incremento de la capacidad de ocuparon de los demandantes de empleo, comprenden: entrevista ocupacional, calificación profesional, información para el empleo, búsqueda activa de empleo,

adquisición de experiencia profesional, información y asesoramiento.

· Las empresas de trabajo temporal. (ETT).

Consisten en contratar trabajadores y cederlos temporalmente a otras compañías o a las entidades denominadas empresas usuarias. Son las iniciativas innovadoras para fomentar la ocupación.

Su finalidad consiste en intermediar en el mercado de trabajo al contratar a personas que ceden a una empresa usuaria donde prestan sus servicios.

Las ETT tienen prohibido contratar trabajadores en los siguientes casos: sustitución de personas que se encuentra en huelga, trabajos especialmente peligrosos, ocupar puestos que hayan sido objeto de amortización por despido improcedente.

La remuneración de las personas cedidas dependerá del puesto de trabajo que ocupen, los trabajadores contratados por una ETT tienen derecho al mismo nivel de protección que los de la empresa usuaria. El trabajador percibirán la parte proporcional de pagas extras, festivos y vacaciones. Al finalizar el contrato, recibirán una indemnización equivalente a 12 días de salario por cada año de servicio.

· Autooferta.

- Solicitud directa.

Para buscar un empleo por esta vía se debe seleccionar un amplio grupo de empresas, en las que el candidato pudiera trabajar.

- Anuncio propio.

Insertar la demanda de trabajo en alguno de los medios de comunicación social. Una forma puede ser el teleempleo.

- Fomento de los contactos.

El candidato debe recurrir a gente conocida como: familia, amigos, antiguos clientes y proveedores de empresas en las que se trabaja

· Oportunidades de empleo público.

- Oferta de empleo público. (ver Pág. 24, si te interesa).
- Formas de acceso al empleo público y clases de personal de las administraciones.

La *oposición* consiste en la realización de una serie de pruebas conforme al programa y las bases de las respectivas convocatorias.

Los que resultan aprobados consiguen una de las plazas convocadas. La puntuación obtenida sirve para establecer el orden de los candidatos que ingresan.

El *concurso* es un sistema donde exclusivamente se valoran los méritos de los candidatos conforme a un baremo preestablecido en la convocatoria. Las plazas se conceden a quienes obtienen las mayores puntuaciones.

El *concurso oposición* es un sistema mixto de los dos anteriores, en el existe una fase de concurso y otra fase de oposición.

Las administraciones Públicas tienen diferentes tipos de personal. En primer lugar se encuentran *los funcionarios de carrera* desempeñan servicios permanentes y figuran en las correspondientes plantillas de los organismos donde prestan sus servicios. También existen *funcionarios interinos* que ocupan plazas de plantilla. Un tercer grupo de empleados públicos lo forman *el personal laboral* que normalmente realiza tareas auxiliares o trabajos para los que no se ha creado un cuerpo específico de funcionarios.

· oportunidades de trabajo en los países de la Unión Europea: Red Eures.

(En el libro esta muy bien explicado :-p)

· Los nuevos yacimientos de empleo y las PYMES.

Entendemos como actividades y profesiones emergentes (yacimientos de empleo) aquellas cuyo crecimiento potencial es superior al del resto. Señalamos las capacidades necesarias para cualquiera que desee moverse con facilidad en el ámbito laboral.

- ◆ Conocimientos de idiomas.
- ◆ Informática y nuevas tecnologías.
- ◆ Protección del medio ambiente.
- ◆ Ocio y turismo.
- ◆ Cuidados de la salud y la tercera edad.
- ◆ Actividades de formación permanente.
- ◆ Agricultura biológica.

INSERCIÓN LABORAL Y PROCESOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.

· ACTITUD DEL CANDIDATO ANTE EL EMPLEO.

Si desea obtener ocupación y que esta responda a nuestras expectativas, es preciso planificar las estrategias adecuadas. En primer lugar debemos fijar los objetivos laborales que deseamos alcanzar. En segundo lugar es preciso tener en cuenta que buscar trabajo requiere una actitud activa. Para planificar la mencionada búsqueda tenemos que centrarnos en dos cuestiones previas: ¿Cuáles son nuestras características personales? Y ¿en qué mercado debemos promover nuestra candidatura?

ANÁLISIS DEL POTENCIAL PROFESIONAL Y DE LOS INTERESES PERSONALES.

Resulta muy útil realizar un inventario potencial laboral. Plantear en dos fases; en la primera respondemos a cuestiones sobre capacidades profesionales, y en la segunda a las que se refieren a nuestras condiciones e intereses personales.

Si queremos tener posibilidades de éxito en la búsqueda de trabajo, no debemos autoengañarnos. Debemos tener presente que la capacidad puede incrementarse y la personalidad puede modelarse.

ESTRATEGIAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.

La inserción en el mundo laboral no consiste solo en encontrar empleo, también se debe proyectar la evolución profesional que se desearía tener...

Algunas pautas de comportamientos:

- Un esfuerzo por conocerse a uno mismo.
- Objetivos al alcance de nuestras posibilidades.
- Definir en los estudios los campos profesionales, realizando prácticas, trabajando
-

INCIDENCIA PSICOLÓGICA DEL DESEMPLEO Y PAUTAS PARA AFRONTARLO

Tres estadios psicológicos que mencionamos seguidamente:

- se produce un fuerte impacto psicológico como consecuencia del cese laboral.
- en una segunda fase la persona se serena, comienza a plantear la estrategia para buscar un nuevo trabajo si es posible mejor que el anterior.
- si la situación de paro se prolonga y los intentos fracasados de recolocación se acumulan, el individuo puede comenzar a perder las esperanzas; se inicia el derrumbe psicológico.

Hay ciertas pautas de comportamiento que ayudan a evitar el hundimiento psicológico y que facilitan la recolocación:

- ◇ Analizar la situación cuidadosamente, estudiar las oportunidades con realismo, planificar la búsqueda de un empleo.
- ◇ Calibrar si el oficio tiene posibilidades de futuro o nuestra formación se ajusta a lo que exige el mercado.
- ◇ No perder el ánimo.
- ◇ Ocupar el tiempo de forma productiva.
- ◇ Buscar el apoyo familiar.
- ◇ No hay que pensar que las sugerencias que le hacen son críticas a su pasividad o a su falta de iniciativa y mucho menos que albergan mala fe.
- ◇ No hay que pensar que las sugerencias que le hacen son críticas a su pasividad o a su falta de iniciativa.
- ◇ No tratar de buscar las culpas en los otros, no soñar con proyectos fantásticos.
- ◇ Planificar bien los gastos.

- LA PRESENTACION DEL CANDIDATO: CUESTIONARIOS Y CURRICULOS.

LA SOLICITUD DE EMPLEO.

La solicitud de empleo es un impreso que puede adoptar diferentes formas. Los datos que suelen pedirse en una solicitud de empleo pueden ser muy diversos, pero, en términos generales: datos personales, académicos y profesionales.

EL CURRICULUM VITAE.

El currículum vital se suele utilizar para la presentación de candidatos a puestos y consiste en un historial personal y profesional del individuo que sigue una secuencia temporal progresiva (currículo cronológico directo) de modo que se relacionan los hechos desde los más antiguos hasta los más modernos. Otra forma de relacionar el historial profesional es el llamado currículum cronológico inverso que expone en primer lugar los datos más recientes y finaliza por los más antiguos.

El contenido de un currículum suele centrarse en las siguientes cuestiones:

-
- Datos personales.
- Estudios y formación.
- Experiencia profesional.
- Aptitud para el puesto.
- Aficiones.

3. LA PSICOLOGÍA Y EL TRABAJO.

TEMPERAMENTO, CARÁCTER Y PERSONALIDAD.

El comportamiento del ser humano es el producto de diversos factores: constitución, temperamento, inteligencia, carácter y personalidad.

El temperamento es la forma espontánea en que cada individuo reacciona frente a los estímulos del medio donde se desenvuelve conforme a su constitución. Por ejem. Alguien que segrega escasa adrenalina actúa en principio con tristeza y depresión de ánimo ante dificultades.

El concepto de *carácter* que debemos entender como el temperamento modificado por la inteligencia y por la voluntad. $\text{Inteligencia} + \text{voluntad} = \text{carácter}$.

La personalidad es una síntesis de todos los factores que influyen en la psicología de un individuo, por tanto, en ella influyen: el carácter (temperamento, inteligencia y voluntad), los valores, las costumbres, las facultades, el grado de adaptación social, los objetivos vitales

LA INTELIGENCIA

Dentro de la noción de inteligencia:

- Aptitud verbal, se refleja en la facilidad de palabra y lenguaje.
- Aptitud numérica, las operaciones aritméticas simples.
- Aptitud de visualización.
- Aptitud de memoria.
- Fluidez mental, como dar respuestas rápidas o adaptarse a situaciones abstractas.

- Rapidez de percepción.
- Aptitud inductiva, como el descubrimiento
- Aptitud deductiva, capacidad para razonar.

En definitiva, el concepto de inteligencia multifactorial, como otros que se han dado de esta capacidad psíquica, hace referencia a la potencia de la mente humana.

Se han creado numerosas pruebas para medir la inteligencia. Quizá una de las formas de medir la inteligencia más conocidas es el llamado cociente intelectual.

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL ÉXITO LABORAL.

Salovey, quien establece cinco competencias características de quienes poseen este tipo de inteligencia:

- Conocimiento de sus propias emociones. La capacidad de reconocer un sentimiento en el momento en que aparece.
- Capacidad de controlar las emociones.
- Capacidad de motivarse a uno mismo.
- Reconocimiento de las emociones ajenas.
- El control de las relaciones (tener en cuenta las emociones de los demás).

4. PRUEBAS DE SELECCIÓN.

En los procesos de selección se miden múltiples factores: conocimientos, competencias, inteligencia, personalidad, intereses vocacionales

CONOCIMIENTOS, COMPETENCIAS Y CENTROS DE EVALUACIÓN.

Las pruebas de conocimientos adoptan diferentes formas. En algunos supuestos se utilizan cuestionarios en los que se pide al candidato que establezca un orden de prioridad sobre diferentes opciones.

Las últimas tendencias en recursos humanos apuntan hacia la gestión por competencias, se busca a personas que previsiblemente adopten dichos comportamientos, es decir, aquietes posean las competencias previamente establecidas por la entidad empleadora.

Generalmente se utilizan los *centros de evaluación*, cuya finalidad es la de predecir el comportamiento de las personas y saber con antelación si son o no capaces de desempeñar funciones de gestión y dirección dentro de la organización.

Otra forma de evaluar competencias son las *entrevistas de incidentes críticos*, en ellas se interroga a las personas sobre las situaciones a las que han tenido ocasión de enfrentarse y las dificultades que encontraron.

PRUEBAS PSICOTÉCNICAS.

Tradicionalmente, las pruebas psicotécnicas se suelen dividir en tres grupos:

- inteligencia, pretende medir las facultades o capacidades mentales que tiene una persona: calculo numérico, fluidez verbal)
- personalidad, para la medición de la personalidad existen numerosos tests; en los que respecta a la selección de personal podríamos clasificarlos en cuestionarios y en tests proyectivos.
- pruebas de intereses y aptitudes, miden los intereses vocacionales y los de aptitudes para profesiones concretas.

ENTREVISTAS Y DINAMICAS DE GRUPO.

ENTREVISTA PLANIFICADA: el entrevistador se ha trazado un plan rígido de preguntas que ha de responder el candidato.

ENTREVISTA LIBRE: el entrevistador se ha marcado unos objetivos sobre la información que necesita recabar, pero conduce el dialogo con libertad y actúa según las circunstancias.

ENTREVISTA EN TENSION: consiste en crear una situación de tensión para el candidato, con lo que se trata de ponerle en un aprieto durante buena parte de la entrevista.

ENTREVISTA MULTIPLE: consiste en que una misma persona es interrogada simultáneamente por varios entrevistadores.

DINAMICAS DE GRUPO (ENTREVISTAS DE GRUPO): consiste en reunir a varios candidatos y plantearles un trabajo para que sea resuelto por todo el grupo.

5. FASE DE ADAPTACION AL NUEVO EMPLEO.

Una vez que el candidato ha superado todo el proceso de selección, para que la adaptación sea lo más completa y rápida posible hay que dar instrucciones claras sobre el contenido del trabajo encomendado.