

Guía de orientación y recursos para el empleo



s o c i e d a d p ú b l i c a
PROMESA
promoción económica de melilla



UNIÓN
EUROPEA

P.O. EMPLEO JUVENIL
Fondo Social Europeo (FSE): 'Invertimos en tu futuro'

Guía de orientación y recursos para el empleo



Este proyecto está cofinanciado en un 75% por el FSE en el marco del PO FSE 2007–2013. Tema Prioritario 86.

Dirección y Coordinación: Proyecto Melilla, S.A.U..
Edición y contenidos: Empieza Consultora.
Diseño y maquetación: Rosy Botero

ÍNDICE

Sobre esta Guía	5
Capítulo 1. Orientación laboral y búsqueda activa de empleo	7
Introducción	8
Objetivos	8
Contenidos	9
Módulo I. Autoconocimiento: reflexión y definición de objetivos e intereses personales y profesionales	10
Módulo II. Las habilidades sociales	19
Módulo III. Análisis del mercado laboral y sus posibilidades	28
Módulo IV. Reflexión y elaboración del C.V.	33
Módulo V. Proceso de selección	44
Glosario de términos	49
Actividades	51
Cuestionario de evaluación	52
Capítulo 2. Herramientas de la sociedad de la información	53
Introducción	54
Objetivos	54
Contenidos	55
Módulo I. Redes sociales	55
Módulo II. Portales de empleo y formación públicos y privados	72
Módulo III. E-learning	78
Módulo IV. Otros recursos 2.0: blog's, RSS, webs	81
Glosario de términos	85
Actividades	88
Cuestionario de evaluación	89

Capítulo 3. Motivación para el autoempleo	91
Introducción	92
Objetivos	92
Contenidos	93
Módulo I. Creación de empresa	94
Módulo II. La idea	103
Módulo III. El plan de empresa	107
Módulo IV. Recursos en la Ciudad Autónoma de Melilla	119
Glosario de términos	122
Actividades	123
Cuestionario de evaluación	124
Capítulo 4. Igualdad de oportunidades	125
Introducción	126
Objetivos	126
Contenidos	127
Módulo I. Concepto de igualdad de oportunidades	127
Módulo II. La desigualdad	138
Módulo III. Las políticas de igualdad de oportunidades	145
Glosario de términos	153
Actividades	157
Cuestionario de evaluación	158
Resultados de las evaluaciones	159

Sobre esta Guía

En 2012, en el contexto de una situación económica adversa, Proyecto Melilla, S.A.U, Sociedad Pública para la Promoción Económica de Melilla, publicó la primera versión de esta *Guía de orientación y recursos para el empleo*, que pretende ofrecer una visión general acerca de la orientación sociolaboral, así como facilitar recursos para una búsqueda activa de empleo para la Ciudad Autónoma de Melilla.

Varios años después, y dado que la legislación y el escenario socioeconómico han cambiado, se ha identificado la necesidad de revisarla y actualizarla para asegurar su completa vigencia.

Tampoco se puede olvidar que el mundo de la tecnología y de la sociedad de la información, herramientas claves para la búsqueda de empleo y para el emprendimiento, avanzan constantemente. De ahí la necesidad de revisar periódicamente los contenidos de esta naturaleza.

Esta versión actualizada mantiene la estructura original, dispuesta en torno a cuatro capítulos:

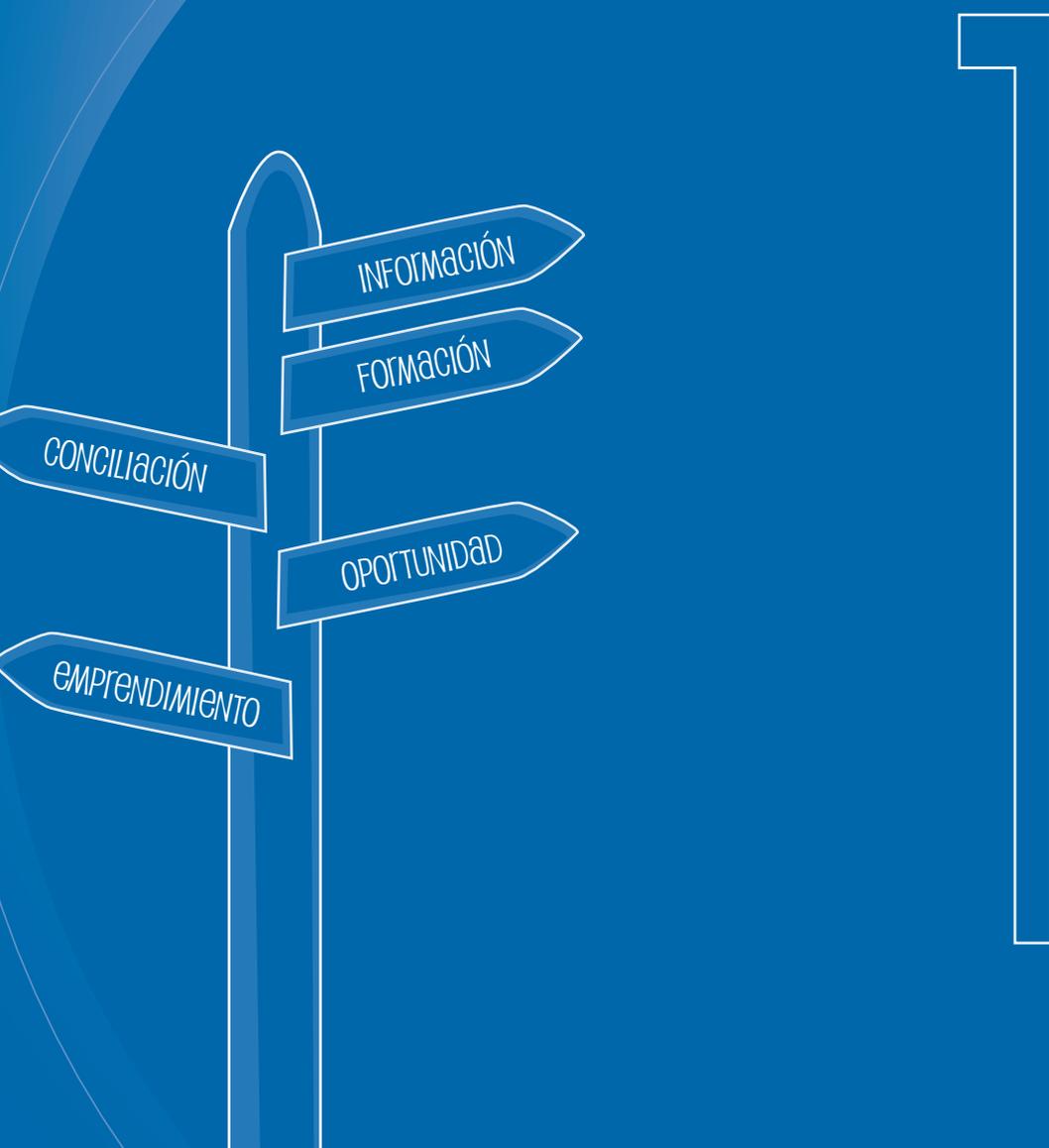
1. Orientación laboral y búsqueda activa de empleo.
2. Herramientas de la sociedad de la información.
3. Motivación para el autoempleo.
4. Igualdad de oportunidades.

Como se puede observar, ya en 2012, se consideró la idoneidad de contemplar una sección específica para la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, enfocada más en concreto en la igualdad de género. Ahora, de acuerdo con los tiempos actuales y con las recomendaciones de organismos internacionales como la ONU y la UE, se va un paso más allá y se aplica de manera transversal en esta actualización la denominada perspectiva de género*. Es este enfoque el que ha permitido, entre otras cuestiones, la redacción de todos los capítulos con lenguaje inclusivo o la incorporación de referentes femeninos, además de los masculinos, a lo largo de la Guía.

Sin duda y en todo caso, el fin último de esta versión coincide con el de 2012: acompañar a las personas, hombres y mujeres, que integran la sociedad melillense en su búsqueda activa de empleo y/o iniciativa de emprendimiento.

* Metodología que permite analizar «la realidad social que presta especial atención a los condicionamientos culturales y sociales impuestos a cada sexo pretendiendo una mayor equidad y solidaridad tanto en las áreas públicas en las que se desenvuelven hombres y mujeres como en las privadas, analizando con ese prisma las relaciones en la familia, en la sociedad y la respuesta institucional». Teresa San Segundo Manuel (2016) (*La violencia de género. La asistencia social ante la violencia de género*).

Orientación laboral y búsqueda activa de empleo



Introducción

Al iniciar esta *Guía de orientación y recursos para el empleo* resulta imprescindible señalar el origen, la importancia y la necesidad de la orientación como herramienta útil y eficaz en la búsqueda de empleo.

La Orientación en Europa surge, al igual que en Estados Unidos, en los primeros años del s. XX ligada al mundo laboral. En 1966, la Comisión Europea publica una Recomendación sobre Orientación Profesional y la define como actividad que abarca la información y el consejo, en el ámbito escolar y profesional, para facilitar la preparación y adaptación profesional de los trabajadores a lo largo de su carrera laboral.

La situación actual ha puesto de manifiesto la necesidad de ajustarse a rápidos cambios en el mercado laboral* y es preciso un aprendizaje permanente y efectivo de las políticas activas de empleo. A medida que se reforman los sistemas de formación, el mercado laboral se torna inestable y se hace necesario conocer e incorporar los requisitos cambiantes de competencias, y la orientación laboral se vuelve cada vez más importante.

El desafío es ofrecer orientación de una calidad que aborde dichas metas teniendo en cuenta el contexto cultural, la estructura del mercado laboral y las capacidades institucionales.

objetivos

final de esta unidad didáctica serás capaz de:

- Conocer las técnicas y herramientas propias en la búsqueda activa de empleo.
- Desarrollar habilidades personales para el enfoque de dicha búsqueda.

* Gilber Wrenn escribió un libro en 1962 sobre Orientación de las Escuelas Norteamericanas, titulado "El orientador en un mundo cambiante"

Contenidos

- 1.** Autoconocimiento: reflexión y definición de objetivos e intereses personales y profesionales.
- 2.** Habilidades Sociales.
 - Análisis de las habilidades elementales: asertividad, empatía y escucha activa.
 - Nuevas tendencias: resiliencia, liderazgo emocional, gestión del cambio.
- 3.** Análisis del mercado laboral y sus posibilidades.
 - Sectores emergentes de empleo.
 - El empleo público.
- 4.** Reflexión y elaboración del C.V.
 - Modelos: c.v. europeo, código QR¹, video currículum
 - Estrategias y herramientas.
 - Auto candidatura.
 - La presentación 2.0.: carta de presentación, correo electrónico, formularios web.
- 5.** Proceso de selección.
 - Análisis del puesto de trabajo ofertado.
 - Tipos de pruebas: test psicotécnicos, simulaciones profesionales, entrevistas.

1. Código QR: sistema para almacenar información.

MODULO I

Autoconocimiento. Reflexión y definición de objetivos e intereses personales y profesionales

*«El futuro pertenece a quienes creen en la belleza de sus sueños»
Eleanor Roosevelt²*

El objetivo de este Manual es lograr que cada persona protagonice su propia búsqueda de empleo de forma activa y, para conseguirlo, resulta conveniente empezar por el autoconocimiento, es decir, por realizar un análisis personal que nos ayude a definir nuestro «objetivo profesional»³ o las preferencias laborales del momento.

Iniciar el camino hacia la meta requiere elaborar un análisis profundo: conocer cuál es la situación de partida, saber con qué se cuenta y qué se necesita para llegar al objetivo. Por esta razón, el autoconocimiento⁴ debe ir acompañado de una actitud emprendedora o capacidad de conocer y reconocer los puntos fuertes que se tienen (que reforzarán la autoestima⁵ y formarán parte de la «marca personal»⁶ (con frecuencia expresado en inglés, personal *branding*), así como la capacidad para averiguar los puntos débiles, animando a la búsqueda de herramientas de mejora y soluciones para transformarlos en fortalezas.

Un buen ajuste entre las destrezas y la motivación personal, junto con los requerimientos del mercado laboral, asegurará el éxito en la búsqueda de empleo activa,

2. Eleanor Roosevelt fue una diplomática estadounidense y defensora de los Derechos Humanos.

3. Consiste en orientar la búsqueda hacia una ocupación adecuada a las características personales y profesionales. Debe responder a las preguntas: cómo soy, qué sé hacer, qué quiero hacer y dónde es necesario.

4. El autoconocimiento se considera un elemento fundamental de la inteligencia emocional.

5. Entendida como la valoración de una misma o uno mismo, la autoestima, cuando es favorable, mejora las posibilidades personales potenciando habilidades únicas y excepcionales.

6. La Marca personal, según Andrés Pérez Ortega, experto en desarrollo de marcas, consiste en identificar y comunicar las características que nos hacen sobresalir, ser relevantes, diferentes y visibles en un entorno homogéneo, competitivo y cambiante.

entre otras: ¿Cómo soy? ¿Dónde me gustaría trabajar? ¿Qué quiero hacer? ¿Qué puedo aportar? ¿A dónde me gustaría llegar?

La respuesta a estas preguntas proporcionará información sobre las capacidades, las competencias (aptitudes), las habilidades, las cualidades, etc. con las que se parte. Estas características tradicionalmente se han considerado como algo innato y heredado, es decir, como algo que se tiene al nacer en el código genético y que proviene directamente de la herencia recibida.

Hoy en día, sabemos que las capacidades se entrenan y se adquieren a lo largo de la vida. Esto implica que con esfuerzo y dedicación una persona puede llegar a conseguir potenciar sus capacidades. Santiago Ramón y Cajal, médico y premio Nobel español, dijo que «todo ser humano, si se lo propone, puede ser escultor de su propio cerebro».

Sin duda, el proceso de autoconocimiento no es sencillo, ni breve y necesita un tiempo de reflexión e interiorización.

Formación

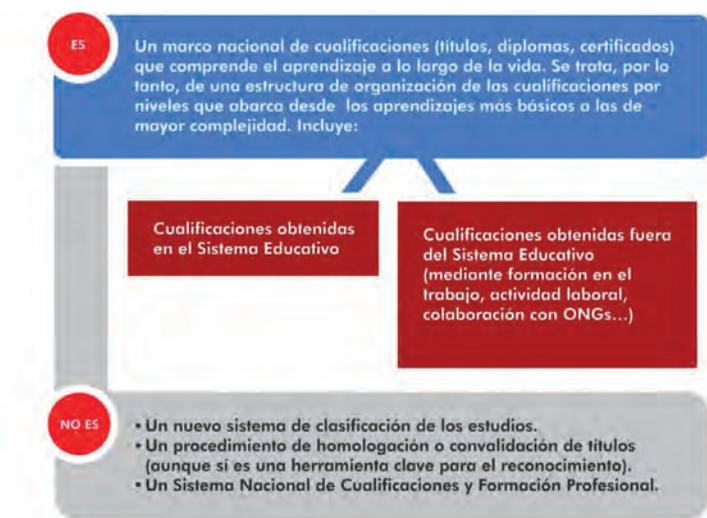
¿Cuál es tu titulación? ¿Has realizado cursos del SEPE (antiguo INEM), sindicatos, CEME, Proyecto Melilla, S.A.U., plataformas online de búsqueda activa de empleo, Cámaras de Comercio, etc.? ¿Quieres o necesitas seguir formándote, por ejemplo, con Certificados de Profesionalidad? Responder a estas preguntas puede permitir conocer hasta dónde puedes llegar con la titulación que tienes en la actualidad y cómo puedes complementarla.

Lo más importante es que hayas finalizado la enseñanza obligatoria (4.º ESO, 16 años), porque es la titulación más exigida a la hora de optar a un puesto de trabajo. Se trata del título básico en el proceso de la formación reglada⁷, que es el conjunto de enseñanzas que se encuentran dentro del Sistema Educativo Español (colegios, institutos y Universidades).

El Marco Español de Cualificaciones es un instrumento para promover y mejorar el acceso de todas las personas a un aprendizaje constante a lo largo de su vida, así como el reconocimiento y el uso de las cualificaciones a nivel nacional y europeo⁸.

7. También conocida como educación formal.

8. <https://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/mecu/mecu.html>



La formación reglada aporta certificaciones con validez académica y reguladas por la Administración que posibilita, entre otras cosas, encontrar empleo cualificado, optar a una oposición o concurrir a una vacante en un proceso de selección público, ya que es la propia Administración la que certifica.

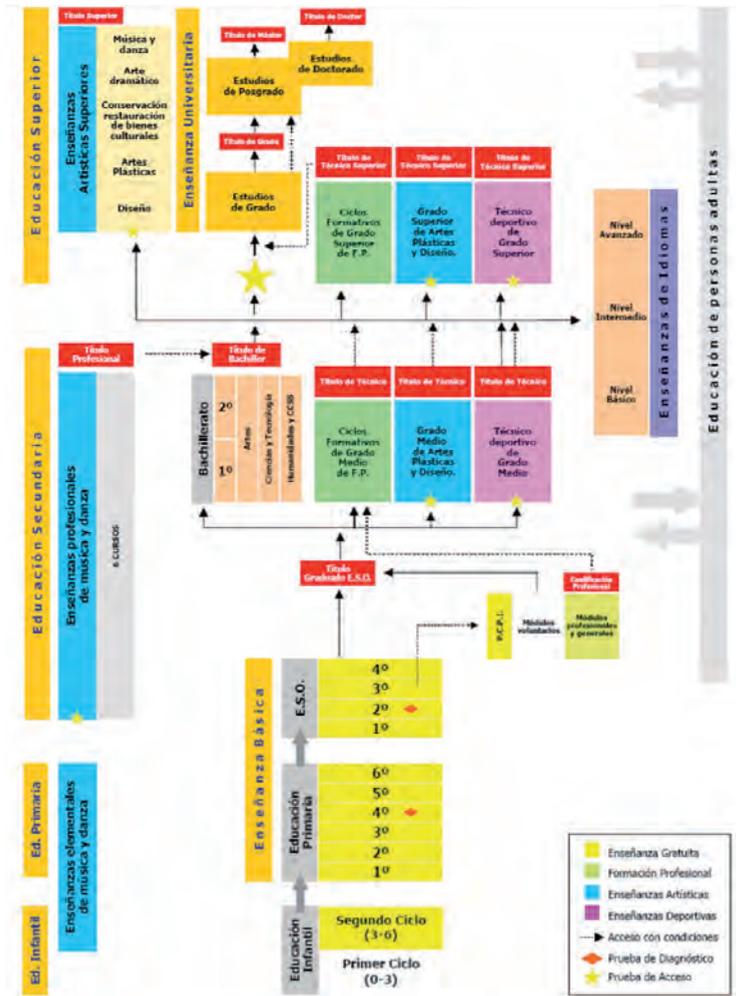
En el cuadro número 1⁹ se recoge el sistema educativo español vigente en estos momentos. El resto de los títulos y certificados que poseas conforman la formación no reglada, por ejemplo, los certificados de profesionalidad, con validez en todo el territorio nacional, y los carnés profesionales, propios de cada Comunidad o Ciudad Autónoma¹⁰.

Son los cursos, talleres o seminarios que permiten obtener una titulación no reconocida por un órgano oficial. No por ello carecen de validez, al contrario, pueden resultar decisivas a la hora de buscar empleo.

9 https://web.archive.org/web/20160604201834im_/http://www.educacion.gob.es/externo/centros/cervantes/es/images/liceo/sistemaeducativo.jpg

10 <https://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/mecu/aprendizaje/cualificaciones/obtenidas-fuera-del-sistema-educativo.html>

Cuadro 1



De hecho, suele ser formación especializada y muy concreta sobre oficios, idiomas, herramientas o aplicaciones informáticas, que proporcionan conocimientos más específicos y prácticos para aplicar en la profesión que se pretenda desarrollar. La imparten, por ejemplo, los sindicatos, asociaciones empresariales o entidades sin ánimo de lucro, así como entidades públicas como PROMESA¹¹.

¹¹ <https://www.promesa.net/>

The screenshot shows the website for 'sociedad pública PROMESA promoción económica de melilla'. The navigation menu includes 'Quiénes somos', 'Empresas', 'Formación', 'Empleo', 'Vivero de empresas', and 'Novedades'. The main heading is 'Itinerarios de Formación para Desempleados'. Below the heading, there is a paragraph: 'El objetivo de esta formación es el aumento de la cualificación y la empleabilidad de los desempleados, en especial de aquellos menores de 30 años que no continúan en los sistemas de enseñanzas reglados, a través de la realización de itinerarios formativos.' To the right of the text is an image of a group of diverse young people standing together, with one man in the foreground holding a book.

Por último, no se pueden olvidar los Certificados de Profesionalidad, ya que las competencias profesionales pueden adquirirse básicamente por dos vías: formación y/o experiencia laboral. Muchas personas recién tituladas carecen de experiencia laboral, y viceversa, hay muchas personas que, sin tener un título que oficialmente acredite su profesión, sí tienen una experiencia laboral que han ido adquiriendo durante años trabajando en ese sector. Para estas situaciones, existe la posibilidad de acreditar esa experiencia con los Certificados de Profesionalidad¹².

Características personales

Son aquellos rasgos que hacen únicas a las personas, los más destacados de la personalidad. Este repertorio de adjetivos te ayudará a identificar aquellos que mejor encajen con tus características personales¹³, para poder ponerlas en valor, o, por el contrario, disimularlas o trabajar en ellas, según la necesidad.

ABIERTA
ACTIVA
ACTUAL
ADAPTABLE
REFLEXIVA
CRÍTICA
CUIDADOSA

FLEXIBLE
CORDIAL
CORTÉS
CREATIVA
JUSTA
LABORIOSA
LEAL

RÁPIDA
FORMAL
HÁBIL
HONESTA
ÁGIL DE MENTE
AGRESIVA
SEGURA

¹² <https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=recexIndex>

¹³ Las respuestas no son ni buenas ni malas, se debe contestar con sinceridad y según las preferencias personales.

AMABLE
ANIMOSA
SINCERA
CON CARÁCTER
DISCRETA
ESTABLE
PERSEVERANTE
OBJETIVA
PRÁCTICA
FIRME
CAUTA

MADURA
METÓDICA
TENAZ
CLARA
EFICIENTE
EXIGENTE
ÍNTEGRA
PACIENTE
PUNTUAL
ENTREGADA
COHERENTE

ANALÍTICA
SENSATA
ASERTIVA
CONSTANTE
ENÉRGICA
FIABLE
COMUNICATIVA
PERSUASIVA
POSITIVA
COMERCIAL
LIDER

Capacidades

Conjunto de recursos, cualidades y aptitudes¹⁴ que tiene una persona para desempeñar una determinada tarea. Significa, por lo tanto, ser capaz. Identificar las capacidades y las competencias¹⁵ facilitará la tipificación de los puntos fuertes y las áreas de mejora, que servirán para preparar, por ejemplo, la entrevista de selección.

CAPACIDADES MANIPULATIVAS

Trabajos que requieren precisión y destreza fina.

CAPACIDADES MOTRICES

Habilidades para controlar nuestro cuerpo, resistencia o agilidad física.

CAPACIDADES ESPACIALES

Tareas en las que se requiera orientarse en el espacio, entender mapas o esquemas complejos, encajar figuras, etc.

CAPACIDADES INTELECTUALES

Se refieren a operaciones del pensamiento: razonamiento, comprensión, curiosidad...Capacidad numérica, mecánica o científica.

¹⁴ Del latín aptus = capaz para.

¹⁵ «Competente»: persona que conoce a ciencia cierta o materia o es experta o apta en la cosa que expresa o a la que se refiere el nombre afectado por competente (Diccionario María Moliner).

CAPACIDADES AFECTIVAS

Referidas al mundo de las emociones y sentimientos: autoestima, autocontrol, concentración, adaptación al cambio, ...

CAPACIDADES DE COMUNICACIÓN

Son las que posibilitan la transferencia de nuestras ideas, mensajes, pensamientos, la capacidad de expresión oral, escrita, corporal....

CAPACIDADES DIDÁCTICAS

Hacer comprender a otras personas fácilmente ideas o cuestiones complejas, explicarlas de forma didáctica cara a cara y en grupo.

CAPACIDADES ARTÍSTICAS

Música, pintura, baile, representación de formas, diseños, creatividad, es decir, todo aquello que implique utilizar un medio artístico.

CAPACIDADES DE INSERCIÓN SOCIAL O HABILIDADES SOCIALES

Posibilitan buena adaptación a los grupos sociales en los que vivimos. Trabajo en equipo, facilidad para lograr un resultado cuando se necesita la colaboración directa y coordinada de un grupo de personas. Iniciativa, autonomía, resolución de problemas, persuasión, etc.

Intereses

«Preguntas frecuentes sobre tu carrera profesional. Yoriento» <https://yoriento.com/2009/10/16-preguntas-frecuentes-sobre-tu-carrera-profesional-637.html/>

Si no estás feliz con tu vida, pero no estás en la disposición de hacer nada para remediarlo, es probable que no seas tan infeliz como crees.

Deja de preocuparte por las cosas que deberías estar haciendo, para las que no tienes tiempo ni ganas suficientes y enfócate sobre las que ya haces.

Los intereses o motivaciones son aquellas cosas que se desean más que ninguna otra. Cuando realmente se quiere algo con pasión y hay voluntad, se pueden llegar a superar dificultades y adquirir capacidades. Habría que preguntarse cuestiones como: ¿Qué nos atrae? ¿Qué actividades haríamos sin cobrar (si pudiéramos permitirnoslo)? ¿A qué nos

dedicaríamos si tuviésemos la vida resuelta? ¿Qué temas nos dan energía y nos animan? Todo ello nos ayudará a identificar qué es aquello que nos motiva.

Tener en cuenta el interés y la motivación personal cuando se busca trabajo es un factor predictivo de éxito. En numerosas ocasiones, algunas personas eligieron un trabajo que no satisfacía sus intereses y hemos oído decirles, por ejemplo: «no resultó ser lo que yo esperaba», «este trabajo no estaba hecho para mí» o «es demasiado aburrido». Sin una reflexión previa, es normal que nos veamos en estas situaciones. Se trata, entonces, de aprender a identificar qué es aquello que nos bloquea o limita y pensar en cómo se puede transformar en positivo.

La siguiente serie de enunciados ayudará a marcar prioridades y ordenar preferencias para centrar el objetivo laboral:

- Trabajar sola o solo.
- Ser responsable de mi propio trabajo.
- Relación con otras personas.
- Dirigir el trabajo de un equipo.
- Retos que tenga que superar.
- Trabajo que permita conciliar vida personal, familiar y profesional.
- Con un objetivo social.
- Trabajo que respete la igualdad de oportunidades.
- Que exista diversidad de personas.
- No me importa el horario.
- Ambiente de trabajo repetitivo.
- Ambiente de trabajo variado.
- Trabajo con numerosos cambios y aprendizaje constante.
- Trabajo sedentario.
- No se requieren viajes.
- Pasar largas temporadas en otro país.
- Ocuparme de una sola tarea.
- Desarrollar varios asuntos a la vez.
- Enseñar.
- Tener autonomía para organizar o planificar.
- Cuidar a la gente.
- Ser responsable de un grupo de personas.
- Tener fines de semana libres.

- Trabajar en horarios de turnos.
- Trabajar en equipo.
- Realizar trabajos físicos.

Competencias profesionales

Las competencias profesionales es el concepto que engloba todo lo anterior:



Fuente: Elaboración propia

Incluyen desde la proactividad, la orientación al desarrollo, la especialidad técnica basada en el conocimiento, polivalencia, puntualidad, gestión del tiempo, competencias digitales, rasgos personales como la integridad o la creatividad, la interacción en la gestión, la experiencia multifuncional e internacional, la comprensión de otras personas, competencias en lenguas extranjeras, etc.^{16,17}

Es muy importante tener en cuenta qué competencias buscan las empresas o entidades en el sector que nos interesa, para tratar de trabajarlas y potenciarlas en cualquier proceso de selección.

¹⁶ Habilidades y competencias más valoradas por las empresas en 2017: <https://orientacion-laboral.infojobs.net/habilidades-valoradas-por-las-empresas> (InfoJobs).

¹⁷ Las 10 habilidades más demandadas por las empresas, según LinkedIn: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46913563> (BBC).

MODULO II

Las habilidades sociales

1. Análisis de las habilidades elementales

No hay una definición consensuada sobre qué son las habilidades sociales, pero una de las más aceptadas y difundidas es la dictada por Vicente Caballo¹⁸ en 1986: «La conducta socialmente habilidosa es un conjunto de conductas realizadas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras reduce la probabilidad de que aparezcan futuros problemas».

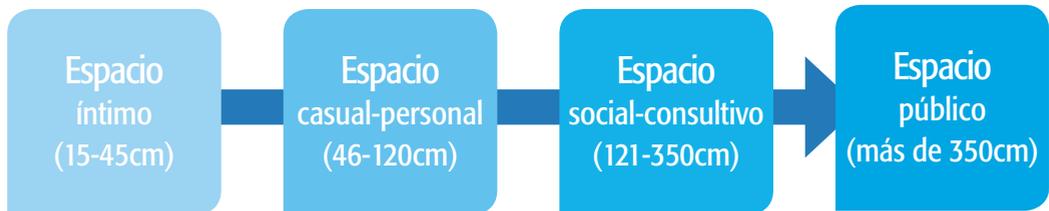
En definitiva, hablar de habilidades sociales es referirse a expresar sentimientos, opiniones personales y emociones y a transmitir conductas aprendidas para conseguir objetivos. No son habilidades universales y dependen del entorno social, cultural, ambiental y personal en el que se producen. Las habilidades sociales se fundamentan en manejarse bien en tareas de comunicación: escuchar, hablar en público, defender los propios derechos, decir «no», expresar las opiniones propias, afrontar críticas, realizar una entrevista...

La comunicación puede realizarse con un lenguaje:

- **Verbal:** hace referencia a la utilización de las palabras adecuadas, en el momento oportuno.
- **Paraverbal:** alude al manejo de la voz a través de la entonación, pausas, silencios, variaciones del tono, ritmo, volumen, velocidad, fluidez...
- **No verbal:** según consta en diversos estudios, se encarga de trasladar un 75% de lo que se comunica. Lo conforman los gestos, mirada, distancia entre las personas, expresiones, microexpresiones, etc. El lenguaje corporal forma

¹⁸ Vicente E. Caballo es doctor en Psicología por la Universidad Autónoma de Madrid. Catedrático de Psicopatología en la Facultad de Psicología de la Universidad de Granada.

parte del lenguaje no verbal. distancia entre las personas¹⁹, expresión,... El lenguaje corporal forma parte del lenguaje no verbal.



Fuente: Elaboración propia²⁰

A la hora de la comunicación, además, hay que tener en cuenta todos los factores multiculturales de la persona con la que se interactúa para evitar malentendidos culturales.

A continuación, referimos los elementos clave para una comunicación eficaz. Resulta fundamental conocerlos, entrenarlos y generalizarlos en las relaciones sociales y, en particular, en la búsqueda activa de empleo.

Asertividad

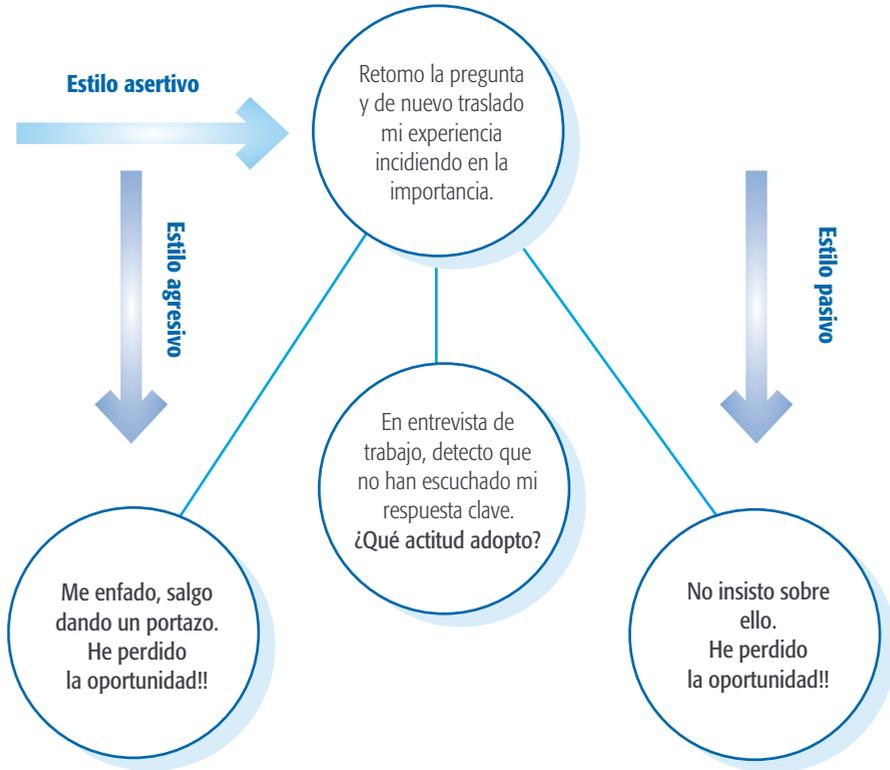
Es una habilidad que nos permite expresar nuestras opiniones y defenderlas sin causar agresión, ni tampoco recibirla. Supone decir NO cuando se quiere decir NO sin perjudicar a nadie.

Una persona asertiva se comporta manifestándose como es, expresando sus sentimientos, ideas, opiniones, sin esperar la aprobación de otras y exteriorizando sus creencias sin provocar, molestar u ofender a la otra persona, y sin suscitar conductas agresivas, de rechazo o de huida.

¹⁹ <http://img199.imageshack.us/img199/1050/espaciopersonal001.jpg>

²⁰ Elaboración propia basado en: https://cvc.cervantes.es/ENSEÑANZA/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/proxemica.htm

La asertividad es un punto intermedio entre la agresividad y la pasividad.



Fuente: *Elaboración propia*

El estilo pasivo supone dejar de lado los intereses personales, opiniones, motivaciones, derechos y anteponer los de otras personas. Es decir, se intenta evitar la discrepancia, por lo que también se denomina a este estilo «evitación» o «huida» de situaciones de conflicto.

El estilo agresivo, por el contrario, antepone y defiende los derechos personales pasando por encima de los de otras personas. Defienden que sus intereses, opiniones, motivaciones o derechos están por encima de otros.

El estilo asertivo es la clave para establecer una buena y honesta comunicación. Significa expresar los puntos de vista personales, es decir, lo que se piensa, sin hacer sentir mal a la otra parte. ¡Todo un arte! La asertividad resulta imprescindible en la situación de búsqueda activa de empleo, pero no significa estar siempre en lo cierto.

Empatía

La empatía es otro elemento clave de la comunicación que permite comprender el mensaje de la otra persona. No supone estar de acuerdo, ni asumir los planteamientos del otro, sino respetar y tratar de ver el mundo desde su perspectiva. Hace referencia a ponerse en el lugar de la otra persona o «ponerse en los zapatos del otro».

«La gran habilidad del ser humano es que tiene el poder de la empatía, puedes sentir una conexión misteriosa con los demás».
Meryl Streep²¹

En el proceso de búsqueda activa de empleo, entender qué buscan en una oferta, analizarla y mirar el proceso de selección desde la otra perspectiva nos facilitará la adaptación del perfil al demandado.

Escucha activa

Un proverbio italiano dice que «del escuchar procede la sabiduría y del hablar el arrepentimiento».

La escucha es uno de los requisitos necesarios para poder comunicar y el concepto va más allá de oír palabras o sonidos. Supone interpretar el mensaje completo incluyendo otros componentes ya citados como el tono de voz, el lenguaje corporal o el ritmo.

En ocasiones sucede que dos personas discuten acaloradamente sobre algo en lo que están de acuerdo y no son capaces de detectarlo. Por ello, es necesario confirmar que se está entendiendo el mensaje, solicitando la ratificación de la otra persona, reformulando el contenido o bien preguntando sobre algún aspecto que requiere aclaración.

Este *feedback*²² es fundamental, así como cambiar la actitud pasando de oyente a «escuchante»²³.

21 Actriz estadounidense, activista, candidata en 21 ocasiones al premio Óscar y ganadora en 3 ocasiones.

22 Retroalimentación conjunta de reacciones o respuestas que manifiesta un receptor respecto a la actuación del emisor, lo que es tenido en cuenta por este para cambiar o modificar su mensaje (Diccionario de lengua española, Espasa Calpe).

23 El uso de la palabra «escuchante»: <http://www.rtve.es/noticias/20100506/uso-palabra-escuchante/330366.shtml>

Si sientes pasión por el tema de tu charla, contagiarás entusiasmo en tus presentaciones.

Además de los creadores de Yahoo, Google o el propio Steve Jobs, también se reconoce a Michele Obama, Malala Yousafzai, Emma Watson, entre otras muchas, como grandes oradoras.



2. Tendencias actuales: resiliencia, liderazgo emocional, gestión y gran adaptación al cambio, gestión del tiempo, vida saludable y *soft skills*

Resiliencia

Es fundamental conocer el origen y significado de la palabra en algunos contextos, aunque se aplique en muchos otros, como la Sociología, el Derecho, el Urbanismo, etc.:

- En ingeniería «resiliencia» es la capacidad de memoria de un material para recuperarse de una deformación, producto de un esfuerzo externo²⁴.

²⁴ [http://es.wikipedia.org/wiki/Resiliencia_\(ingenier%C3%ADa\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Resiliencia_(ingenier%C3%ADa))

- En psicología, el término «resiliencia» se refiere a la capacidad de los sujetos para sobreponerse a períodos de dolor emocional y traumas.
- Según la neurociencia, la resiliencia es la capacidad para afrontar una situación adversa, superarla y fortalecerse.

Retomar la actividad tras una enfermedad, una pérdida familiar, problemas financieros o un despido en este cambiante e inseguro escenario laboral en el que nos movemos, pone en marcha la capacidad de sacar fuerzas para continuar con la vida y aceptar las derrotas.

Las personas resilientes tienen algunas habilidades comunes que les permiten «levantarse» tantas veces como caigan. Suelen:

- Ser reflexivas para evitar que se repita la misma situación.
- Ejercen autocontrol sobre sus emociones, impulsos y conductas tanto en las situaciones habituales o de presión.
- Ser optimistas pero realistas, sin dejarse llevar por fantasías.
- Contar con autoestima, automotivación y autoconfianza.
- Ser empáticas y hacer por entender las emociones y mensajes de otras personas.
- Ser personas emprendedoras que buscan oportunidades y retos.

Liderazgo emocional

Hablar de liderazgo emocional significa ser capaz de manejar las emociones para conseguir liderar con eficacia. Es un concepto que pertenece a otro más amplio: la inteligencia emocional²⁵.

Las personas que ejercen liderazgo emocional:

- Descubren oportunidades.
- Marcan objetivos con tiempo y plazos bien ajustados.

25. La Inteligencia Emocional, un término acuñado por dos psicólogos de la Universidad de Yale (Peter Salovey y John Mayer) y difundida mundialmente por el psicólogo, filósofo y periodista Daniel Goleman. La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos. El término fue popularizado por Daniel Goleman, con su célebre libro: *Emotional Intelligence*, publicado en 1995. Goleman estima que la inteligencia emocional se puede organizar en torno a cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación, y gestionar las relaciones. Wikipedia.

- Gestionan positivamente los cambios.
- Rebotan autoconfianza.
- Crean equipos y redes de colaboración que funcionan.
- Son «escuchantes».
- Utilizan la empatía.
- Son resilientes.
- Ejercen autocontrol para lograr el equilibrio entre sentimiento y razón.

Gestión y gran adaptación del cambio

«Nada cambia si tu no cambias».
José M^a Gasalla²⁶

La gestión del cambio se ha introducido como disciplina para estudiar en las organizaciones, debido a los numerosos fracasos producidos por las situaciones de adaptación a nuevos escenarios, tecnologías y/o demandas. Una de las conclusiones a las que se ha llegado es que las entidades están formadas por personas, y, por tanto, el cambio afecta a nivel individual. Un aspecto que no se puede obviar.

Hace poco tiempo buscar trabajo requería realizar un Currículum Vitae, solicitar una vida laboral y certificados de estudios, alguna carta de recomendación y poco más. Es posible, que antes de leer esta guía todavía algunas personas piensen así. Sin embargo, tras su lectura será inevitable el cambio²⁷.

Con las cifras de desempleo y los altos niveles de competencia, resultan insuficientes las adaptaciones a las nuevas tecnologías, la utilización de Internet y presencia en las redes sociales.

Es necesario combinar estas herramientas con el autoconocimiento, la motivación y la creación de una marca personal que imprima coherencia a todas las herramientas.

26. Jose María Gasalla. Experto conferenciante, escritor y profesor de DEUSTO Business School. Creador del Modelo «Gestión por Confianza» para las Organizaciones.

27 «La inteligencia es la habilidad para adaptarse al cambio». Stephen Hawking, sido uno de los físicos más brillantes desde Albert Einstein o la física y química Marie Skłodowska-Curie.

El reconocimiento de las fases por las que pasa todo proceso de cambio ayudará en la adaptación al nuevo escenario, mejorando sin duda nuestra empleabilidad:

Existe una primera fase de negación y resistencia al cambio como mecanismos de defensa, tratando de conservar situaciones anteriores que ya no volverán. El miedo a las nuevas circunstancias que mueve a actuar como si no pasara nada, solo supondrá una pérdida de oportunidades.

No sirve de nada preguntarse «¿por qué a mí?» e instalarse en la queja. Se debe aceptar cuanto antes que la situación ha cambiado, que hay que aprender a moverse en un escenario diferente y poner en práctica habilidades que, hasta ese momento, no se habían explorado.

Gestionar el cambio supone afrontar nuevos desafíos y al mismo tiempo supone una oportunidad para dejar atrás la zona de confort, poner de nuevo a prueba nuestros límites y capacidades, mientras se descubren o desarrollan nuevas competencias en el camino.

Gestión del tiempo

Al mismo tiempo, es imprescindible en la búsqueda activa de empleo que se aprenda a gestionar el tiempo, una habilidad que también resultará útil en cualquier empleo. Hay que dedicarle tiempo a trabajar o a buscar trabajo, a la familia, a las tareas del hogar, estar en contacto o pasar tiempo con las amistades, disfrutar de tiempo libre y/o hacer cosas que nos animen. También a actividades relacionadas con la salud, dormir, comer o hacer ejercicio. Todo ello de manera lo más proporcional posible.

La planificación, diaria, semanal y mensual, junto con evitar las interrupciones (por ejemplo, estar pendiente de las redes sociales), ayudan a evitar la procrastinación²⁸. Si se aprende a marcarse tareas y objetivos sencillos medibles y se es constante, se generarán hábitos que mejorarán la vida personal y profesional, facilitando que «se llegue a todo», tanto al trabajo, como a la familia o el ocio.

²⁸ Acción de sustituir actividades o situaciones que han de atenderse, como el envío de un CV a una empresa o una tarea doméstica, por otras actividades que agradan más.

Vida saludable

Siguiendo el conocido «mens sana in corpore sano»²⁹, se recomienda establecer rutinas de vida saludable y actividad física, porque sin duda repercute en el estado de ánimo y la reducción del estrés.

De hecho, la Organización Mundial de la Salud³⁰ recomienda dedicarle, al menos, 30 minutos de actividad física cada día para mantener un estilo de vida sano.

Entre otros consejos, es importante realizar 5 comidas diarias (desayuno, almuerzo, comida, merienda y cena), beber mucha agua y no olvidarse de la fruta y la verdura!

Soft skills o habilidades blandas³¹

Las habilidades blandas, más comúnmente referidas en inglés *soft skills*, son aquellas que tienen que ver con las capacidades y habilidades personales y de relación con las demás personas. Se contraponen a las *hard skills*, es decir, las que se tienen que ver con cada área de especialidad y se consiguen a través de la formación y la experiencia profesional. Sin embargo, las empresas, cada vez más, buscan a profesionales con creatividad, capaces de resolver problemas, negociar y trabajar en equipo, habilidades comunicativas, o, como se ha mencionado, con gran adaptación al cambio.

29 *Mente sana en cuerpo sano.*

30 https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_adults/es/

31 https://www.homuork.com/es/soft-skills-las-habilidades-del-futuro_305_102.html

MODULO III

Análisis del mercado laboral y sus posibilidades

I. Sectores emergentes de empleo

Resulta arriesgado poner por escrito consideraciones acerca del estado del mercado laboral en estos momentos, ya que día a día normas, datos y situaciones van transformando la realidad.

Tras unos años muy duros de crisis económica, en el que el desempleo de todo el país se acentuó y los datos de afiliación a la Seguridad Social eran preocupantes, comienzan a verse signos de recuperación paulatina a nivel macroeconómico. Por ejemplo, en junio de 2019, el número de personas en situación de desempleo registradas en la Seguridad Social se redujo un 4,6% en términos interanuales, hasta alcanzar 3.015.686 personas, su nivel más bajo desde noviembre de 2008³².

A pesar de este indicador, la realidad es que cuatro de las once primeras regiones con más paro de la UE durante el año 2018 eran españolas y, por desgracia, nuestra Ciudad está entre ellas.

Regions with lowest and highest unemployment rates in 2018, %

		Total (15 – 74 years old)		
		Lowest	Highest	
1	Prague (CZ)	1.3	1 Mayotte (FR)	35.1
2	South-West (CZ)	1.5	2 Ceuta (ES)	29.0
3	Mittelfranken (DE)	1.8	3 West Macedonia (EL)	27.0
	Tübingen (DE)	1.9	4 Melilla (ES)	25.8
4=	Oberpfalz (DE)	1.9	5 Réunion (FR)	24.3
	Cumbria (UK)	(1.9)	6 Western Greece (EL)	24.1
	Central Bohemia (CZ)	2.0	7 Extremadura (ES)	23.7
	North-East (CZ)	2.0	8 Guadeloupe (FR)	23.1
7=	Lower Bavaria (DE)	2.0	9 Andalusia (ES)	23.0
	Unterfranken (DE)	2.0	10 North Aegean (EL)	22.3
	West Transdanubia (HU)	2.0	11 Calabria (IT)	21.6

Fuente: Eurostat³³.

32 <https://circulodeempresarios.org/publicaciones/asi-esta-la-economia-julio-agosto-2019/>

33 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Regions_with_lowest_and_highest_unemployment_rates_in_2018,_%25.png

Hasta ahora, la economía de Melilla se basaba fundamentalmente en el sector servicios, concretamente en el comercio y la construcción (fuertemente castigada durante la crisis), ya que nuestro territorio no permite el desarrollo de muchas iniciativas en sectores como la industria, la agricultura o la ganadería.

Empresas activas según sector económico, por comunidades y ciudades autónomas
Datos a 1 de enero de 2018

	Total	Industria	Construcción	Comercio	Resto de servicios
TOTAL	3.337.646	206.711	412.523	747.874	1.970.538
Andalucía	509.137	29.225	54.700	134.444	290.768
Aragón	91.493	6.893	12.228	19.072	53.300
Asturias, Principado de	88.688	3.652	8.344	14.844	41.848
Baleares, Illes	96.638	4.877	16.502	16.442	58.817
Canarias	146.126	5.687	15.938	33.196	91.305
Cantabria	38.522	2.080	5.484	8.105	22.853
Castilla y León	161.986	11.976	23.627	38.059	88.324
Castilla-La Mancha	127.643	12.310	19.141	32.710	63.482
Cataluña	618.366	37.605	74.420	126.161	380.180
Comunitat Valenciana	356.480	25.510	43.427	85.417	202.126
Extremadura	66.879	5.049	8.611	19.072	34.147
Galicia	200.801	12.970	29.686	48.081	110.064
Madrid, Comunidad de	538.917	23.519	58.926	95.751	360.721
Murcia, Región de	95.544	7.387	12.691	25.415	50.051
Navarra, Comunidad Foral de	44.289	3.985	6.090	9.619	24.595
País Vasco	144.357	11.416	19.173	32.459	81.309
Rioja, La	23.197	2.389	2.868	5.277	12.663
Ceuta	3.916	88	310	1.537	1.981
Melilla	4.667	93	357	2.213	2.004

Ver referencia al final de la página³⁴.

La situación de cambio que vivimos hace necesaria la búsqueda de nuevos nichos de empleo, a las que ofrezcan respuesta demandas concretas de la sociedad melillense. Por ello se marcó el objetivo desde hace años de diversificar la estructura económica tradicional de nuestra Ciudad, hacia un nuevo modelo económico más orientado a los servicios empresariales, la pequeña industria y el turismo.

Se necesitan cambios en el estilo productivo y personas emprendedoras tanto con un proyecto personal de negocio, como en el empleo por cuenta ajena. Estas acciones pueden provocar nuevas oportunidades como los sectores emergentes de empleo. Las opciones de ayuda al emprendimiento que ofrece la Ciudad, así como las Ferias de Emprendimiento Joven que se organizan anualmente, son buenas herramientas para impulsar la actividad económica melillense.

³⁴ Extraído de http://www.ine.es/prensa/dirce_2018.pdf

En este momento pueden surgir oportunidades de empleo y negocio en³⁵:

- El entorno del emprendimiento social, con iniciativas de comercio justo, o empresas de inserción dedicadas a la hostelería, el reciclaje, o la jardinería entre otros.
- Servicios a las personas: dependencia, infancia, mayores ...
- Turismo: verde, rural, sostenible, temático: el mar, Marruecos...
- Tecnología:
 - Desarrollo de aplicaciones móviles.
 - Diseño de experiencias *online*.
 - Diseño y desarrollo de videojuegos.
 - Posicionamiento web.
 - Bases de datos y seguridad.
 - *Community Manager*.
 - Marketing digital.
 - ...

Además, tanto en Melilla como en el resto del territorio nacional, existen posibilidades de empleo en el sector de la energía (las renovables en particular) y la gestión del medio ambiente (sostenibilidad), así como en las acciones que se encuadran dentro de la responsabilidad social: igualdad de oportunidades, gestión de la diversidad, conciliación de la vida personal y profesional.

Empleo público

Acceder al empleo público es un derecho de la ciudadanía, según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que puede ejercer todo ciudadano español mayor de 18 años.

La Administración Pública de España puede convocar empleo público a través de:

- Administración General del Estado a través de los Ministerios y sus respectivos organismos (Secretarías de Estado, Subsecretarías y Direcciones Generales) o empresas públicas. Por ejemplo: personal de enfermería en instituciones

³⁵ *Guía para la presentación de proyectos al Programa Empleaverde*. Fundación Biodiversidad, Dpto. Internacional (Área FSE). 2012 Puedes consultarla en http://www1.dicoruna.es/ipe/PDFs/Empleaverde_2012_guia.pdf

penitenciarias, secretarios judiciales, técnicos auxiliares de informática de la Administración General del Estado, etc.

- Administraciones Autonómicas (en nuestro caso Ciudad Autónoma) y sus consejerías y entidades y organismos adscritos. Por ejemplo: Ordenanza, arquitecto técnico de la Consejería de Administraciones Públicas de la Ciudad Autónoma de Melilla, técnico auxiliar de Servicios de Consejería del Campus Universitario de Melilla de la Universidad de Granada...
- Administración local o ayuntamientos, y organismos públicos dependientes. Por ejemplo: policía local, trabajador/a social, personal de hostelería...

Por ello resulta conveniente conocer los distintos tipos de empleados y sus condiciones, así como los tres grandes grupos que los clasifican.

- **Funcionariado de carrera**

- Grupo A (necesario título universitario de Grado)
 - A1: funciones directivas.
 - A2: funciones de colaboración en acciones administrativas
- Grupo B (necesario título de Técnico Superior). Se encargan fundamentalmente de tareas de ejecución y gestión.
- Grupo C. Colaboran en la redacción de informes y expedientes, aportan datos, realizan controles y seguimientos y registran y archivan expedientes, entre otras acciones.
 - C1 (necesario título de bachiller o técnico)
 - C2 (necesario título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria)

- **Funcionariado interino.** Prestan servicios de carácter transitorio. Se rigen por el derecho administrativo y ocupan plazas que se hallan reservadas a los funcionarios de carrera, mientras estas no se cubren.

- **Personal laboral.** Mantienen una relación laboral con la Administración mediante un contrato de trabajo, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral.

- **Personal eventual.** Se nombran libremente en régimen no permanente. Ocupan un lugar de trabajo considerado de confianza o de asesoramiento no reservado a funcionarios.

Ser empleada o empleado público conlleva una serie de peculiaridades que les diferencian de las personas que prestan sus servicios por cuenta ajena en el ámbito de la empresa privada. Además de contar con una legislación específica (Ley 7/2007, de 12 de abril,

del Estatuto Básico del Empleado Público³⁶) que recoge sus derechos y deberes, existen otras diferencias con el resto de las trabajadoras/es, por ejemplo:

- Su empleador es el Estado, o la Administración local o regional correspondiente.
- No se rigen por el Estatuto de los Trabajadores.
- Disponen de una relación laboral indefinida.
- En algunos casos tienen limitado el derecho a la asociación.
- Se encuadran dentro de un régimen especial de la seguridad social.

Para conocer las oposiciones en curso conviene consultar con cierta frecuencia el Punto de Acceso General (<http://administracion.gob.es/>) o la web de la Consejería de Presidencia, Administraciones Públicas y Regeneración Democrática de la Ciudad Autónoma de Melilla³⁷. Como cada Administración tiene su propio organigrama, resulta más cómodo utilizar los referidos buscadores, ya que nos informan de todas las convocatorias abiertas, e incluso las cerradas, por si queremos consultar algún requisito exigido con anterioridad. Además, la mayoría de las Administraciones cuentan con sistemas de alerta de convocatoria de empleo público y oposiciones, como Mi BOE³⁸.

Estas páginas darán respuesta a las cuestiones que se puedan plantear: cuáles son las oposiciones que se ajustan mejor al perfil profesional, cuáles son las pruebas que se exigen, qué órgano las convoca, cuándo, cuántas plazas, plazos para concurrir, etc.

Para poder presentarse a estas pruebas hay que rellenar la solicitud de inscripción y presentarla en alguno de los posibles registros como el Registro Electrónico del Ministerio de Hacienda, el del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), el Registro de la Delegación del Gobierno o el de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Por último, recuerda que empleadas y empleados públicos son también las personas que trabajan en el entorno de la Unión Europea y, de igual forma, existen convocatorias de procesos de selección que son anunciadas en la web de la UE³⁹, así como la web de la representación en España de la Comisión Europea⁴⁰.

36 Modificado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

37 https://www.melilla.es/melillaPortal/contenedor_tema.jsp?seccion=distribuidor_servicios_tema.jsp&language=es&codResi=1&codMenuPN=601&codMenu=4&layout=contenedor_tema.jsp&ca=4&layout=contenedor_tema.jsp

38 https://boe.es/mi_boe/

39 https://epso.europa.eu/home_es

40 https://ec.europa.eu/spain/about-us/work-for-eu_es

MODULO IV

Reflexión y elaboración del Currículum Vitae

Currículum Vitae (CV), según el Diccionario Panhispánico de Dudas, significa literalmente «carrera de la vida». Se usa para designar la relación de los datos personales, formación académica, actividad laboral y méritos de una persona. Esta definición parece dejar claro qué información debe contener el Currículum Vitae.

Los sistemas más punteros de búsqueda de candidaturas y reclutamiento, aun cuando incorporan la tecnología, no dejan de lado el Currículum. Por ello, es de vital importancia dedicar tiempo y reflexión en su elaboración porque, cuando son consultados por las personas reclutadoras, resulta fácil averiguar quién ha dedicado un instante y quién se ha tomado el espacio y el tiempo necesario para adaptarlo a cada oferta de trabajo.

En definitiva, aunque desde ciertos sectores se habla de la «muerte» del CV, lo cierto es que es la herramienta básica e indispensable para buscar trabajo⁴¹. Sin perder de vista esto, crear nuestro CV no es tarea fácil porque debe resultar un documento personal, intransferible, único y auténtico, que logre superar la barrera inicial y conseguir el siguiente paso: la entrevista de trabajo. Ten en cuenta que las personas que seleccionan candidaturas dedican solo veinte segundos a revisarlos. Por ello, el CV tiene que reflejar la personalidad, la experiencia, la capacidad, la diferencia o la «marca personal» de quien lo envía, y, sobre todo, despertar la curiosidad de quien lo recibe.

Para no actuar con improvisación, ni arbitrariedad en el momento de elaborarlo o revisarlo es necesario:

- Dedicarle tiempo y reflexión: se valora que el CV sea claro, conciso y correcto ortográficamente y que esté ordenado. Elige bien el formato, pero recuerda que el orden de los apartados se marcará en función de la información más relevante para la oferta o empresa a la que se envía. Por ejemplo⁴²:

⁴¹ <https://www.modelocurriculum.net/>

⁴² ¿Qué incluir en un CV y qué no incluir? Dudas razonables: <https://www.orientacionparaeempleo.com/debo-incluir-esto-en-curriculum-dudas/>



- Perfil profesional: pequeña presentación que debe resumir nuestro objetivo: lo que ofreces.
 - Datos personales: teléfonos, correo electrónico, perfil en redes sociales que utilices profesionalmente...
 - Formación reglada y no reglada.
 - Experiencia profesional: empresa, puesto, duración y funciones.
 - Conocimientos informáticos: Ofimática, Internet, programas.
 - Idiomas: nivel de conversación, lectura y escritura.
 - Competencias: trabajo en equipo, comunicación...
- Otra información interesante: investigaciones, ponencias, publicaciones, carné de conducir, voluntariado (que, aunque no es remunerado, está bien considerado por las empresas y, además, resulta especialmente útil en el caso de las personas desempleadas o sin mucha experiencia profesional remunerada).
- Disponer de un catálogo de competencias y destrezas personales (mostrar la empleabilidad y tu marca personal) que reflejen con veracidad y de manera positiva la información destacada para la oferta a la que se envía. No conviene reflejar aquello que no sabemos: «no hablo inglés», «pocos conocimientos de ofimática».
 - Orientar el contenido y el formato del CV hacia qué (oferta), cómo (canal que se utilizará), quién (remitido a una persona o a un departamento) y dónde (intermediarios, directamente empresa) se va a enviar será imprescindible para acertar, es decir, ha de haber coherencia y alineamiento entre el «objetivo profesional» y la oferta o puesto al que se envía.
 - Contar con un historial profesional general y muy completo, del que habrá que ir seleccionando y dosificando en los distintos CV que se elaboren, en respuesta a diferentes ofertas a las que se opte. Actualizar el contenido y mostrarlo añadiendo la fecha, indica que se ha tomado el interés de realizar un CV «en exclusiva» para ese puesto.

- Fotografía⁴³: es necesario que cumpla con unos requisitos, basados principalmente en la calidad de la imagen y que esté actualizada, que transmita profesionalidad (no olvides que la foto de WhatsApp también puedes profesionalizarla)⁴⁴.

1. Modelos

Tradicionalmente, los modelos de CV hacían referencia al orden u organización utilizada para trasladar la información, por lo que fundamentalmente se hablaba de CV cronológicos y CV funcionales (y mixtos⁴⁵, en el caso de combinar elementos de uno y otro).

Sin embargo, actualmente las diferentes tipologías siguen respondiendo a esas cuestiones, pero también a otros criterios. En este sentido, los permanentes cambios en el mercado laboral tanto a nivel nacional como internacional, que mejoran las posibilidades de empleo, están propiciando nuevos modelos como el CV europeo y los CV creativos o en formatos innovadores (como el videocurrículum o los códigos QR). Igualmente, las políticas antidiscriminación en el mercado laboral han dado lugar al denominado CV anónimo.

A continuación, pasaremos a explicar en qué consisten cada uno de ellos:

- **CV cronológicos**⁴⁶: La información sobre la experiencia profesional y la formación está organizada de manera secuencial y cronológica por fechas, comenzando siempre por la más reciente.

En principio, este modelo es apropiado en las siguientes situaciones: a) cuando se cuenta con experiencia profesional sin interrupciones ni cambios significativos; b) cuando se pretende enfatizar el crecimiento profesional; c) si se ha trabajado en empresas o entidades reconocidas; y d) si hay coherencia entre la oferta de trabajo y la trayectoria profesional.

Por el contrario, no es recomendable, por ejemplo, en el caso del primer empleo, si nunca se ha cambiado de empresa o se ha cambiado muchas veces o si se lleva mucho tiempo fuera del mercado laboral.

Normalmente el CV cronológico tiene la siguiente estructura: Datos personales, Formación, Experiencia, Idiomas, Informática y otros datos de interés.

43 ¿Cómo es la foto perfecta para poner en tu CV?: <https://www.etitulo.com/2019/02/13/foto-cv/>

44 5 consejos para la foto del CV: <https://www.modelocurriculum.net/blog/5-consejos-para-la-foto-del-curriculum>

45 CV mixto o combinado: <https://www.modelocurriculum.net/tipos-el-curriculum-combinado-o-mixto.html>

46 CV cronológico: <https://www.modelocurriculum.net/tipos-el-curriculum-cronologico.html>

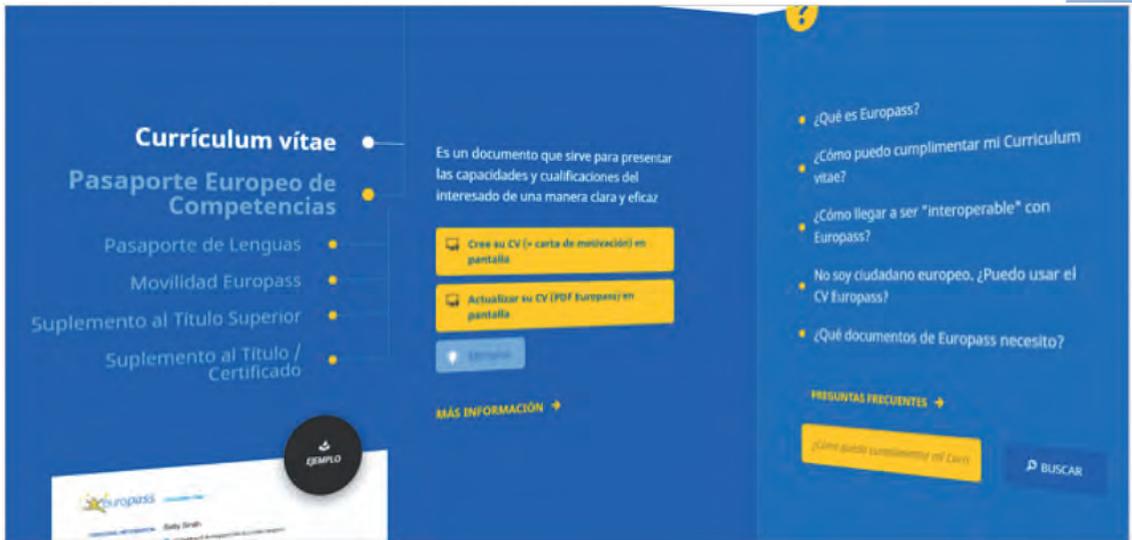
- **CV funcionales o por funciones**⁴⁷. Teniendo en cuenta la oferta de trabajo y junto a los datos personales y el resto de información profesional y académica, la información en este tipo de CV está agrupada por funciones desarrolladas y logros obtenidos, estructurados en bloques independientes. Estaría bien utilizarlo: a) cuando se cuenta con experiencia en diferentes áreas; b) cuando se pretende destacar logros y puntos fuertes con relación al puesto de trabajo; c) si se accede al primer trabajo; d) si se tiene una o varias profesiones; e) si hay cambios de profesión; f) o si se está mucho tiempo en desempleo.
- **CV por proyectos**. Este modelo de CV, además de los datos personales y de otra información profesional/académica, especifica el contenido de los (exitosos) proyectos realizados o en los que se ha participado a lo largo de la carrera profesional, así como las competencias adquiridas. Por lo tanto, es el modelo idóneo cuando el puesto ofertado es la realización de un proyecto.
- **CV europeo**⁴⁸. Debido a la existencia de la UE, las opciones de búsqueda de empleo no solo se circunscriben únicamente a las fronteras nacionales sino que las posibilidades se amplían a prácticamente todo un continente⁴⁹. Con el objetivo de facilitar la búsqueda de trabajo, los países de la UE consensuaron una plantilla de CV denominado «**CV Europeo**» o «CV Europass», que unifica los diferentes modelos utilizados en estos países, normalizando competencias y cualificaciones⁵⁰. Disponible en 29 idiomas (entre ellos, el español) y utilizado por 130 millones de personas desde 2005, el CV Europass es de libre acceso y puede ser utilizado por cualquier persona, independientemente de si es ciudadana o no de la UE o de su país de residencia. Además, y al margen del CV en sí, en la plataforma de Europass se puede encontrar todo un catálogo de recursos y documentos de naturaleza laboral y/o formativa.

47 CV funcional: <https://www.modelocurriculum.net/tipos-el-curriculum-funcional-o-tematico.html>

48 Web de CV Europass: <https://europass.cedefop.europa.eu/es/documents/curriculum-vitae>

49 Es conveniente recordar en este punto la existencia de EURES (Servicio Europeo de Empleo), la red de cooperación creada para facilitar la libre circulación de trabajadores y trabajadoras dentro de los 28 países de la UE, Suiza, Islandia, Liechtenstein y Noruega. Este portal ayuda a las personas solicitantes de empleo a encontrar trabajo y a las personas empleadoras a contratar personal procedente de toda Europa. EURES: <https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>

50 CV Europass: <https://www.youtube.com/watch?v=5tiWeh7Hjo>



Página de inicio de la web de Europass en español

- **CV creativos y/o con formatos innovadores.** También la tecnología y las redes sociales están proporcionando nuevos formatos y diseños más creativos e innovadores para lograr captar la atención en los procesos de selección. En ellos, es tan importante el continente como el contenido y, desde luego, la adecuación a la oferta: resultaría poco exitosa una candidatura para un trabajo creativo en un CV tradicional. Sin embargo, un CV rompedor que produzca sorpresa dará idea de que la diferencia es una característica de esa candidatura⁵¹.

El CV creativo, por tanto, está especialmente indicado para sectores profesionales donde la creatividad es un requisito indispensable, ya que permite mostrar habilidades creativas, de diseño, artísticas, etc. de la persona aspirante.

En este sentido, existen plataformas que transforman el CV tradicional a otros diseños como por ejemplo Canva⁵², SmartProfile⁵³ (antes denominado CuVitt)

51 Webs con ejemplos de CV creativos y/o con formatos innovadores: <http://designbeep.com/2010/08/18/54-impressive-and-well-designed-resume-designs-for-inspiration/> <http://www.bestfreewebresources.com/2012/01/30-amazing-cvresume-to-impress-your-recruiter.html> <http://www.creativosonline.org/blog/40-impresionantes-cv.html>

52 <https://www.canva.com/>

53 <http://www.smartprofile.es/cuvitt-ahora-es-smartprofile/>

o Visualize⁵⁴, que además lo comparten en las redes sociales. Antes de utilizarlas, no olvides que siempre conviene leer con detenimiento qué significa incorporar el CV, antes de decidir si es de interés a tu perfil.

- **El videocurrículum.** El vídeo-CV era uno de los ejemplos por antonomasia de los CV creativos, pero a día de hoy tiene casi entidad propia. Es por ello por lo que este tipo de CV merece una mención especial, ya que es una tendencia muy reciente que sustituye la carta de presentación e incluso el CV en algunos casos.

El vídeo-CV consiste en una presentación audiovisual, con una duración no superior a dos o tres minutos, a través de la cual se informa sobre el perfil profesional. Es como grabar un vídeo «promocional», un anuncio sobre la persona candidata. Resulta un buen sistema para venderse, una estrategia para captar la atención⁵⁵ y conseguir una entrevista.

Da la posibilidad de demostrar habilidades fundamentalmente comunicativas y creativas de forma rápida y veraz.

Para realizarlo, lo único que se necesita es un ordenador, cámara de vídeo (por ejemplo, un teléfono móvil con cámara) y, posiblemente, la ayuda de una tercera persona en el caso de que se quieran grabar ciertos tipos de tomas. Pero, sobre todo, lo que se necesita es la dedicación suficiente para realizar los grandes pasos que requiere un vídeo-CV: a) un guion previo en el que se decidirá qué se quiere decir y cómo se quiere decir; b) el ensayo y grabación de numerosas tomas hasta elegir la mejor; y c) la edición del vídeo, si se quiere (para la edición de vídeos hay herramientas y plataformas⁵⁶).

Por último, solo quedará subirlo a la red social de nuestra elección, al blog, web personal, perfil en redes sociales o adjuntarlo al mail que se enviará a la persona reclutadora en el caso de que se haya decidido esta opción⁵⁷.

54 <http://vizualize.me/>

55 10 ejemplos de vídeo-CV: <https://noticias.universia.es/educacion/noticia/2017/09/01/1155286/10-mejores-ejemplos-videocurriculum.html>

56 <https://noticias.universia.es/ciencia-tecnologia/noticia/2017/09/15/1155287/5-herramientas-crear-videocurriculum-impactante-original.html>

57 Vídeos explicativos sobre cómo hacer un vídeo-CV:

https://www.youtube.com/watch?v=kTK_m1mv9-g

<https://www.youtube.com/watch?v=oJISbqzPfNo>

- **Los códigos QR.** Debemos mencionar la tendencia a la utilización de los códigos QR. Son una representación de información interpretable por una máquina, en formato visual, al modo de los códigos de barras tradicionales. Al ser escaneado por un teléfono móvil, se accede al contenido que se quiera difundir. Permiten codificar distintos tipos de información, y pueden tener múltiples usos⁵⁸. Una de las aplicaciones es el almacenamiento de la información profesional del currículum o videocurrículum⁵⁹.



- **CV Anónimo.** En algunos países de la UE, detallar en el CV la fecha de nacimiento, el sexo, la nacionalidad (y, por extensión, incluso poner una fotografía o el nombre y apellidos de la persona) está directamente prohibido por considerar que esa información puede facilitar la discriminación de las mujeres, de las personas extranjeras o de las personas con más edad en el mercado de trabajo, por ejemplo.



Noticia de La Vanguardia, 6 de marzo de 2019

Esta intención antidiscriminatoria es la que subyace en la creación del denominado como CV anónimo o CV ciego. Por lo tanto, este modelo de CV consiste en omitir los datos y referencias personales para centrarse exclusivamente en las habilidades y competencias profesionales⁶⁰.

⁵⁸ Cómo crear un código QR para tu CV: <http://blog.infoempleo.com/a/codigo-qr-bidi-para-tu-currículum/>

⁵⁹ Cómo hacer un CV con código QR: <https://www.modelocurrículum.net/como-hacer-un-currículum-con-codigo-qr.html>

⁶⁰ Formato de CV anónimo: <https://www.modelocurrículum.net/formato-de-un-currículum-ciego.html>

En 2018, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, adscrito en su momento al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, inició una fase de prueba para promover la implementación de los CV anónimos en España, a la que se adhirieron casi un centenar de empresas y entidades. No obstante, actualmente en España no es obligatorio el CV anónimo en los procesos de selección y es necesario remarcar que este tipo de CV puede llevar a malentendidos y, en consecuencia, a ser contraproducente para la persona candidata si previamente la empresa no exige o acepta explícitamente este modelo de CV.



Noticia sobre la implementación del CV anónimo en Ikea. 25 de abril de 2018

2. Estrategias y herramientas

Una vez hemos definido el objetivo profesional y elaborado el Currículum Vitae, es el momento de poner en marcha nuestro plan estratégico, con un buen nivel de autoconocimiento.

Una acción que debe formar parte de nuestro plan estratégico de búsqueda de empleo consistirá en la búsqueda de ofertas de empleo a través de los numerosos canales que nos ofrece la tecnología, sin olvidar informar a los contactos personales y familiares por los que llegarán: más de un 75% de las ofertas de empleo no llegan a anunciarse y se cubren a través de contactos personales de amigos y familiares.

Auto candidatura

La búsqueda de empleo debe ser proactiva (más en estos momentos de alta competencia en el mercado laboral), por ello no es necesario esperar la convocatoria de una oferta o la apertura de un proceso de selección.

Elaborar una agenda o base de datos de empresas u organizaciones en la que registrar los contactos, fechas, envíos, resultados, plazos, etc. ayudará a realizar una búsqueda eficaz. Esta agenda debe ser la «hoja de ruta» de nuestra búsqueda de empleo.

Por lo tanto, que no exista una oferta de empleo no será excusa para no enviar, de manera voluntaria, el CV adaptado a una empresa⁶¹. Pero hay que tener presente que para ello la tarea de investigación sobre la misma será fundamental, así como la adaptación a las herramientas 2.0⁶².

Presentación 2.0

Sucede que el momento de buscar empleo es un punto de inflexión para recuperar y revisar nuestra «identidad digital»⁶³ en Internet, del mismo modo que existe una identidad⁶⁴ en la vida real.

La presencia y participación en las redes va contribuyendo a crear nuestra identidad o marca digital. De ahí la importancia de actuar con responsabilidad y criterio, tanto en la participación voluntaria, como a través de comentarios de otras personas⁶⁵.

La identidad digital no solo incluye nuestra actividad, sino también nuestro entorno y, en ocasiones, la huella de una persona es suficiente para no pasar una primera criba en un proceso de selección. La presencia en las redes ofrecerá la presentación 2.0 a futuras organizaciones empleadoras, en consecuencia, una buena gestión coherente y responsable aumentará la reputación⁶⁶ o marca y viceversa⁶⁷.

61 Más información sobre la autocandidatura: <https://www.modelocurriculum.net/la-carta-de-autocandidatura>

62 Cómo presentar una autocandidatura de forma eficaz:

<https://orientacion-laboral.infojobs.net/presentar-una-autocandidatura>

63 Al conjunto de rasgos que caracterizan a un individuo o colectivo en un medio de transmisión digital se le conoce como Identidad Digital (José María Sánchez de Ocaña y Miquel Nieto, Evulucy).

64 RAE: Conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás. Conciencia que una persona tiene de ser ella misma y distinta a las demás.

65 ¿Qué papel juega la reputación online cuando buscas trabajo?:

<https://orientacion-laboral.infojobs.net/importancia-reputacion-online>

66 RAE: Opinión o consideración en que se tiene a alguien o algo. Prestigio o estima en que son tenidos alguien o algo.

67 Guía- Estrategia de Marca Personal 2.0 para buscar empleo - oportunidades profesionales:

<https://www.orientacionparaeempleo.com/guia-estrategia-marca-personal-2-0-buscar-empleo/>

Carta de presentación y correo electrónico

La carta de presentación⁶⁸ tiene como objetivo introducir el Currículum Vitae en respuesta a un anuncio concreto o bien como autocandidatura.

Cada vez es más habitual enviar el contenido de la carta de presentación en el cuerpo del correo electrónico y por ello, conviene aclarar cuál es el interés que se persigue. Estas recomendaciones pueden ser de ayuda para la elaboración de la carta o la redacción del contenido del mail.

- Investiga quién la recibirá y personaliza el contenido. Es muy importante hacer referencia a la razón por la cual se envía el Currículum Vitae: *Como respuesta a su anuncio Conociendo el buen trabajo que realiza su organización en las áreas... Adjunto envío mi Currículum Vitae confiando pueda encajar en ...*
- Envía una carta breve, con un lenguaje formal y buena ortografía y redacción, que no sea una repetición de la información que aparece en el cv.
- En la despedida deja abierta la posibilidad de volver a contactar si no se recibe respuesta: *«Esperando sus noticias, quedo a su disposición para ampliar... Agradezco su atención y aprovecho la ocasión para...»*
- Si la carta se envía en un documento adjunto, utiliza un formato *.pdf y un nombre de documento que facilite la clasificación. Actúa de igual manera en el caso de envío del Currículum Vitae y no dejes el asunto vacío ni emplees solo mayúsculas. «Carta de presentación de Pepa Pérez. Jardinera», «Currículum Vitae Pepa Pérez. Oferta de Jardinería», «Currículum Vitae Pepa Pérez. Jardinera».
- Y sobre todo, solicita opinión a personas cercanas: te podrán dar pistas sobre los contenidos y su claridad.
- Por último, no olvides que el nombre del correo electrónico que uses es importante porque, si se detecta inmadurez, puede ser automáticamente descartado⁶⁹.

68 7 modelos de carta de presentación y ejemplos para tu CV:

<https://orientacion-laboral.infojobs.net/modelo-carta-de-presentacion-cv-ejemplo>

69 La importancia de cuidar tu e-mail a la hora de buscar empleo: <https://www.20minutos.es/noticia/2021052/0/importancia-cuidar/direccion-email-buscar/empleo-trabajo/>

Formularios web

Es importante averiguar, conocer e incorporar el Currículum Vitae en los numerosos portales de empleo tanto genéricos como específicos⁷⁰ de organizaciones, empresas o instituciones.

Utilizarlos nos asegura que el Currículum estará disponible para futuros o posibles procesos de selección, aunque hay que reconocer que es una actividad que puede resultar poco estimulante si no se reflexiona sobre la importancia y la trascendencia que puede suponer una inscripción realizada de modo correcta, completa y coherente.

Por ello, conviene que cuando iniciemos un proceso de inscripción que nos requiera información sobre nuestra experiencia, formación, disponibilidad, competencias, etc., nos tomemos el tiempo y la atención necesaria.

Numerosas ofertas de empleo se mueven a través de medios electrónicos (como las bolsas de empleo), de ahí la importancia de estar en ellas y comprobar diariamente las vacantes, el estado de nuestras candidaturas o nuestro perfil.

Como ya se ha comentado, la primera impresión sobre nuestra candidatura la obtendrán por la información reflejada en el cuestionario y será determinante para continuar o no en el proceso.

⁷⁰ Las mejores webs para encontrar trabajo: <https://portalesdeempleo.es/>

MODULO V

Proceso de selección

1. Análisis del puesto ofertado

Estar en un proceso de selección significa que se han ido superando las sucesivas etapas que se han ido describiendo en esta Guía. Es una gran oportunidad y no se puede desperdiciar, por lo que será imprescindible prepararse para ese momento y conocer, con exactitud, a qué tipo de pruebas nos enfrentaremos, cuáles serán las etapas que habrá que superar y cómo se evaluarán.

Los procesos de selección no son homogéneos y pueden estar compuestos por diferentes pruebas. Los criterios elegidos son opción de la organización que inicia el proceso y están basados en los requisitos necesarios para desempeñar el puesto ofertado. Algunos de las pruebas de selección son las siguientes:

TEST PSICOTÉCNICOS

Son pruebas que miden diferentes aspectos de una persona: aptitudes, capacidades, intereses, valores, inteligencia... Existen test, por ejemplo, de aptitud numérica, verbal, espacial, concentración, etc.

Para superarlos es importante leer detenidamente las instrucciones y los enunciados, resolver las dudas en el inicio y, antes de empezar la prueba, conocer bien el límite de tiempo.

TEST DE PERSONALIDAD

Es una prueba que pretende obtener información sobre rasgos de la personalidad. Son cuestionarios en los que no hay respuestas verdaderas o falsas. Se trata de responder con naturalidad y sinceridad. Recuerda que es importante leer con detenimiento las preguntas y las alternativas propuestas.

TEST DE COMPETENCIAS

Es una batería de preguntas que evalúa las habilidades personales que van a influir en la adaptación de una persona a un puesto y a una empresa.

PRUEBAS PROFESIONALES

Son pruebas que evalúan los conocimientos concretos de una profesión o de un tema específico para obtener información sobre el nivel técnico de una persona. Se pueden realizar de modo oral o escrito a través de test, una entrevista o casos prácticos.

ENTREVISTAS GRUPALES Y DINÁMICAS DE GRUPO

Cada vez es más habitual que las empresas empleen entrevistas grupales⁷¹ y dinámicas de grupo en el proceso de selección. Su objetivo es evaluar a una persona en una situación grupal. En estos casos, una persona observadora toma notas sobre la participación de las personas en el tema propuesto, valorando la capacidad de comunicación, de liderazgo, la iniciativa, la capacidad de resolver conflictos, el trabajo en equipo...

Conviene ser natural, participar activamente, evitar juicios, escuchar a las otras personas, ser asertivo, no actuar con agresividad...



El método⁷²

ASSESSMENT CENTER O CENTRO DE EVALUACIÓN

Es un método utilizado para identificar y evaluar competencias y habilidades de una persona y pronostica cuál es su rendimiento en un puesto de trabajo determinado. Es una evaluación que se realiza en varios días y que incluye pruebas muy variadas que dan una información muy completa.

71 Ejemplos: <http://blog.infoempleo.com/a/7-tipos-entrevistas-trabajo-grupo/>

72. La película *El Método* aborda un proceso de selección con dinámica de grupo.
<http://www.labutaca.net/films/35/elmetodo.htm>

ENTREVISTA

Habitualmente las personas responsables de un proceso de selección necesitan una persona que encaje en los requerimientos del perfil que le han solicitado y esto no suele ser fácil. Su objetivo es obtener en la entrevista la máxima cantidad de información de los candidatos para evaluar su posible integración en la organización. Los plazos y los medios con los que cuenta son ajustados y por esa razón, nuestra candidatura debe aprovechar la oportunidad, y ofrecer la solución al problema.

Es recomendable que tengas en cuenta algunos aspectos previos a la entrevista de selección⁷³:

- Busca información sobre la empresa, el sector al que pertenece y a ser posible sobre la persona que realizará la entrevista. Recuerda que todo está en la red y no será difícil encontrar esos datos.
- Analiza con detalle las exigencias requeridas: repasa o estudia los aspectos técnicos, las competencias exigidas, las funciones a desempeñar, disponibilidad horaria y geográfica, idiomas, etc.
- Identifica la visión, misión y valores⁷⁴ de la empresa, te dará pistas sobre el perfil personal que están buscando, y podrás ajustar tu mensaje.
- Localiza el lugar de la entrevista para evitar llegar tarde por cualquier circunstancia.
- Máxima puntualidad (llegar tarde puede dar al traste con la entrevista antes de empezarla).
- Elige la indumentaria que más se utilice en tu profesión o sector y que te permita sentirte cómoda o cómodo.
- Repasa tus habilidades y el Currículum Vitae enviado.
- Lleva el CV impreso a la entrevista (puede servir de ayuda).
- Elabora, memoriza y entrena de modo asertivo, preguntas que en el momento de la entrevista habrá que resolver.

En el momento de la entrevista personal juega un papel muy importante tanto la llegada, como la despedida. Por lo tanto, debes tener en cuenta que antes de entrar en la sala (y

⁷³ Más información: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/ayudamos-buscar-empleo/entrevista.html>

⁷⁴ La misión, visión y valores de la empresa forman parte de su estrategia empresarial. Puedes consultar el concepto en el capítulo 3 de esta guía.

después de salir) ya se habrá iniciado (y continuará) el proceso de selección: la información que otras personas de la empresa trasladen sobre cómo actuaste al llegar (y al irte) condicionará tu candidatura.

El momento de la despedida será el cierre de la entrevista y convendría, si no se ha producido, determinar el tiempo de espera de respuesta, así como el procedimiento.

No debes olvidar que en la entrevista quedará huella de la marca personal y puede abrir puertas en una próxima.

Ten en cuenta además:

- Que el saludo es un momento clave: el modo de saludar, la mirada, la tensión o la seguridad que se transmite dará mucha información. Conviene relajarse y actuar con naturalidad, es un momento importante y por ello es comprensible notar «mariposas en el estómago».
- Que habrá que dejar la iniciativa a la persona entrevistadora y estar preparados para cualquier situación sorprendente: un silencio excesivo de la persona que entrevista, una pregunta sorprendente o agresiva, un cambio de papeles...
- Que deberás asegurarte de entender bien las preguntas, de ofrecer respuestas claras y, sobre todo, de trasladar tus puntos fuertes.
- Que será acertado utilizar un lenguaje positivo que transmita ilusión y entusiasmo: promoverán el contagio.
- Que llegarán las preguntas sobre puntos fuertes, puntos débiles, retos que ha habido que enfrentar, cómo se ha resuelto una situación conflictiva, por qué se quiere trabajar en la empresa, el mayor éxito profesional...
- Que una de las preguntas puede ser «Háblame de ti» o «Cuéntame tu vida». Prepara un «discurso» de vida ameno e interesante para la empresa con la técnica del *storytelling*⁷⁵ o, en español, contar una historia.
- Que si se produce una conversación trivial en algún momento, es conveniente no buscar temas que puedan provocar conflicto: política, religión, e incluso equipos deportivos.

⁷⁵ <https://www.orientacionparaeempleo.com/storytelling-entrevista-de-trabajo/>

- Que si se produjeran preguntas agresivas o excesivamente personales, como por ejemplo, la solicitud de la clave de un perfil social o la intención de ser madre, se utilizará un mensaje asertivo que marque los límites.
- Que habitualmente se suele destinar un tiempo para resolver las dudas que puedan quedar pendientes sobre el proceso de selección y el puesto a cubrir. Causa buena impresión que se utilice para resolver cuestiones, así que prepara alguna pregunta para la parte final de la entrevista.
- Que lo crees que es una entrevista individual puede convertirse en una entrevista grupal una vez llegues al lugar.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Autocandidatura

Solicitar empleo en una empresa sin que medie una oferta de empleo.

Autoconocimiento

Es el conocimiento de uno mismo. Es reconocerse con defectos y virtudes, puntos fuertes y puntos débiles.

Autoestima

Según definición de la Real Academia Española (RAE) es una «valoración generalmente positiva de sí mismo». Cuando es favorable mejora las posibilidades personales potenciando habilidades únicas y excepcionales.

D.A.F.O

Es una metodología de estudio que permite conocer la situación real en tiempo concreto en la que se encuentra una organización, empresa, proyecto, o persona para planificar una estrategia de futuro.

Se analizan sus características internas (Debilidades y Fortalezas) y la influencia externa (Amenazas y Oportunidades).

Empleabilidad

El término se refiere a las posibilidades de una persona, perfil profesional, para acceder, mantenerse y reubicarse en un puesto de trabajo.

Identidad digital

Al conjunto de rasgos que caracterizan a un individuo o colectivo en un medio de transmisión digital se le conoce como Identidad Digital.

Inteligencia emocional

Es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos adecuadamente.

Marca personal

Identificar y comunicar las características que nos hacen sobresalir, ser relevantes, diferentes y visibles en un entorno homogéneo, competitivo y cambiante.

Objetivo profesional

Es la meta profesional o actividad que se desea conseguir aun cuando en el momento en el que se define no corresponda a la formación o experiencia laboral con la que se cuenta.

Plan estratégico

Consiste en definir un plan de actuación para alcanzar una meta. En el plan estratégico se marcarán acciones, tiempos y recursos encaminados a conseguirla.

Red de contactos

Se trata del grupo de personas conocidas y «menos conocidas» que pueden ofrecernos apoyo e información para la búsqueda de empleo.

Networking

El *networking* consiste en tejer una red de contactos en el ámbito profesional, de manera formal o informal, a través de diferentes foros: charlas, ferias, talleres, redes sociales, asociaciones profesionales, etc.

Elevator Pitch⁷⁶

Breve discurso (menos de 3 minutos), intenso y claro en el que se condensa un mensaje llamativo dirigido a presentar tu proyecto de emprendimiento o tu perfil profesional, a potenciales clientes, personas empleadoras, inversoras, etc.

⁷⁶ <https://retos-directivos.eae.es/elevator-pitch-ejemplos-y-consejos-practicos-para-elaborarlo/>

ACTIVIDADES

1. Con la información que se ha trasladado en este capítulo es el momento de que realices tu DAFO personal. Este análisis servirá para marcar tu «plan estratégico»⁷⁷ de búsqueda de empleo. Por ello, a partir de la lista de características personales señala tus cinco básicas, un ejemplo ilustrativo y una valoración:

	CARACTERÍSTICAS	¿CÓMO LO DEMUESTRO?	VALORACIÓN (0 a 5)
1			
2			
3			
4			
5			

2. Las siguientes lecturas te ofrecerán mas información sobre la importancia del Currículum Vitae y que debe contener. Tras su consulta, reelabora tu historial profesional enfocándolo a una oferta de empleo concreta o bien como auto-candidatura a una organización deseada.
 - <http://www.empleare.com/8-de-cada-10-currículums-son-descartados-por-problemas-formales.html>
 - [http://noticias.iberestudios.com/%C2%BFeres-guapa-un-estudio-aconseja-que-no-djntes-tu-fotografía-en-el-Currículum Vitae/](http://noticias.iberestudios.com/%C2%BFeres-guapa-un-estudio-aconseja-que-no-djntes-tu-fotografía-en-el-Currículum-Vitae/)
 - [http://noticias.universia.edu.pe/en-portada/noticia/2012/04/19/924448/frases-condenan-fracaso-Currículum Vitae.html](http://noticias.universia.edu.pe/en-portada/noticia/2012/04/19/924448/frases-condenan-fracaso-Currículum-Vitae.html)
 - <http://www.empleare.com/las-fotografias-que-no-debes-utilizar-en-tu-currículum-vitae.html>
3. Contesta a estas preguntas típicas (y tópicas) de entrevista, como entrenamiento.
 - ¿Cuáles son tus pretensiones salariales?
 - ¿Porque tendría que elegirte a ti?
 - Hace tiempo que no trabajas, ¿estás seguro que todavía podrías realizar este trabajo?
 - ¿Entra en tus planes tener hijos?
 - ¿Me hablas sobre ti?

⁷⁷ El plan estratégico es un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y cómo nos proponemos conseguirlo. Esta programación se plasma en un documento de consenso donde concretamos las grandes decisiones que van a orientar nuestra marcha hacia la gestión excelente. <http://www.guiadelocalidad.com/modelo-efqm/plan-estrategico>.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Responde Verdadero (V) o Falso (F).

Nivel 01

V F

1	Las personas nacen con habilidades sociales que no se pueden cambiar ni modificar a lo largo de la vida.		
2	La empatía hace referencia a «ponerse en el lugar de la otra persona» o «ponerse en los zapatos del otro».		
3	Es suficiente un modelo de currículum vitae para enviar a todas las ofertas.		
4	Autocandidatura es enviar el currículum vitae a una empresa u organización sin que exista una oferta de empleo.		
5	Es necesario recabar información sobre la empresa en Internet antes de acudir a una entrevista de trabajo.		

Nivel 02

1	El objetivo del DAFO personal es mejorar el autoconocimiento y elaborar un plan estratégico personal.		
2	La resiliencia es una cualidad de los metales que no está relacionada con ninguna habilidad personal.		
3	Sectores emergentes de empleo son actividades económicas en las que se espera crecimiento.		
4	El currículum vitae no debe responder a ningún modelo o patrón.		
5	En una entrevista no está bien visto preguntar, ni tomar iniciativa.		

Nivel 03

1	Las habilidades sociales hacen referencia a las conductas realizadas por las personas en un contexto interpersonal para expresar sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación.		
2	En la escucha activa no se solicita ni necesita <i>feedback</i> .		
3	En una dinámica de grupo se valora la participación, iniciativa, resolución de problemas, capacidad de comunicación entre otras habilidades.		
4	Es necesario incorporar una fotografía en el currículum vitae aunque no lo soliciten.		
5	La identidad digital no tiene relevancia en la búsqueda de empleo.		

Herramientas de la sociedad de la información



Introducción

La manera que tenemos de comunicar como sociedad ha evolucionado considerablemente y la aparición de Internet supuso un punto de inflexión en cuanto a cómo nos relacionamos. El desarrollo tecnológico evoluciona día a día y nos acerca nuevos instrumentos que redefinen estas maneras de relacionarnos, por lo que el aprendizaje constante supone un elemento importante para su gestión efectiva.

Las redes sociales son un fenómeno que se ha consolidado en nuestra vida y son parte de nuestro día a día en mayor o menor medida.

Hoy en día muchas personas comparten aficiones o intereses a través de las redes sociales, sin necesidad de conocerse personalmente o vivir en la misma ciudad. Hay personas que las utilizan para crear nuevos contactos y mantener la relación con otras personas que, quizá sin acceso a Internet, no conoceríamos nunca. También son herramientas útiles para informarnos de la actualidad o de las novedades con respecto a intereses particulares.

En relación con el empleo, las redes sociales son una herramienta fundamental para acceder a un puesto de trabajo o buscar empleo en general, ya que hoy en día muchas empresas o profesionales de recursos humanos acuden a ellas para filtrar perfiles que les interesen. Tener un buen posicionamiento en Internet va a permitir construir una marca personal que nos diferencie y subraye el valor añadido que podemos ofrecer como profesionales.

objetivos

Al final de este módulo serás capaz de:

- Conocer las principales redes sociales y su uso.
- Buscar empleo y formación por internet.
- Conocer la terminología más usada en el entorno de redes.

Contenidos

1. Redes sociales.
2. Portales de empleo y formación públicos y privados.
3. *E-learning*⁷⁸
4. Otros recursos 2.0: blogs, RSS⁷⁹, webs, nubes.

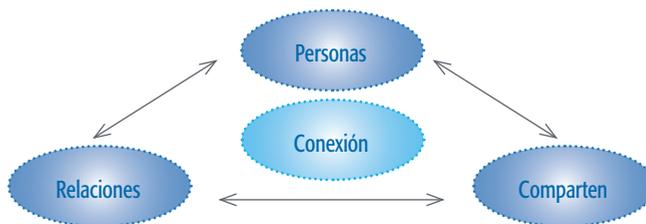
MODULO I

Redes sociales

1. Conocimiento y reflexión

Según Wikipedia⁸⁰, las redes sociales se definen como «estructuras sociales compuestas de grupos de personas, las cuales están conectadas por uno o varios tipos de relaciones, tales como amistad, parentesco, intereses comunes o que comparten conocimientos⁸¹».

En el siguiente gráfico se pueden ver los elementos más importantes que componen las redes sociales y cómo se relacionan entre sí:



78 E-learning: formación a distancia a través de canales electrónicos.

79. RSS: herramienta para difundir información actualizada a las personas usuarias que se han suscrito a la fuente de contenidos.

80 Enciclopedia virtual <http://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Portada>

81 http://es.wikipedia.org/wiki/Redes_sociales

Las personas son la pieza clave de las redes sociales: ellas las crean, alimentan y participan, se conectan con otras personas o medios con intereses similares y que participan de conversaciones parecidas.

En el momento en el que las redes sociales comenzaron a copar la vida diaria de las personas, comenzaron a surgir páginas web o foros dedicados a temas específicos que podían interesar a diversos grupos de personas.

Por ejemplo, foros para personas con bigote (<http://www.stachepassions.com>), para quienes les entusiasma tejer (<http://www.ravelry.com>) y hasta para vampiros (<http://vampire-freaks.com>).

La tendencia actual en redes sociales es más abierta y la presencia se focaliza en plataformas que permiten realizar una segmentación del contenido al que accedemos a través de decisiones conscientes (personas a las que seguimos o aceptamos, grupos con temáticas concretas a los que nos inscribimos, etc.).

Sin embargo, todo ello puede realizarse dentro de la misma plataforma, donde pueden convivir perfiles muy distintos que jamás se crucen debido a que no comparten red de intereses ni contactos, pero ambos encuentran su espacio virtual.

Además, las redes sociales donde el contenido visual prima, como YouTube⁸² o Instagram⁸³, están adquiriendo cada vez más peso.

Existen numerosas definiciones y clasificaciones de redes sociales, ya que no todas cumplen la misma función y sus usos son diversos. Una sería, por ejemplo⁸⁴, utilizando la metodología de clasificación de portales web, primando la comunicación privada sobre la pública (Facebook⁸⁵) o las redes sectoriales o verticales dirigidas a grupos de individuos específicos (por ejemplo, LinkedIn⁸⁶) o a generar un tipo de comunicación particular por el tipo de medio utilizado (por ejemplo, YouTube).

82 Canal de vídeos www.youtube.com

83 Red social www.instagram.com

84 http://www.microsoft.com/business/es-es/content/paginas/article.aspx?cbcid=503_45.

85 Red social www.facebook.com

86 Red social especializada en perfiles profesionales www.linkedin.com

Otra clasificación sería⁸⁷:

Analógicas o Redes sociales Off-Line: son aquellas en las que las relaciones sociales se desarrollan sin mediación de aparatos o sistemas electrónicos.

Digitales o Redes sociales online: son aquellas que tienen su origen y se desarrollan a través de medios electrónicos.

Las redes sociales más utilizadas en 2018 fueron Facebook, Twitter e Instagram. Facebook pierde penetración entre las personas usuarias en comparación con años anteriores, mientras que Instagram es la que sube más⁸⁸.

El uso de las redes sociales cambia constantemente, debido en muchos casos a las actualizaciones que hacen unas y otras y lo bien que se reinventen y se ajusten a las necesidades de los usuarios y usuarias. Además, surgen nuevas redes sociales, por lo que el dinamismo es una de sus principales características.

Por lo tanto, queda comprobado que las redes sociales no son una moda y que cada vez son de mayor utilidad y una de las razones es porque se adaptan rápidamente a las demandas de las personas usuarias, ampliando sus ventajas y reduciendo las desventajas.

Hace un tiempo, para poder acceder a tu red social favorita tenías que entrar desde un ordenador fijo y no eran muchos los contactos, ya que no todo el mundo disponía de esa tecnología.

Este hecho ha cambiado y la comodidad de los ordenadores portátiles, tablets y, por supuesto, los móviles, han popularizado su uso, y no resulta raro hoy en día ver a personas usando los teléfonos para leer las noticias, ver en directo o en streaming una conferencia, colgar fotos, participar activamente en una red social en cualquier momento y desde cualquier lugar.

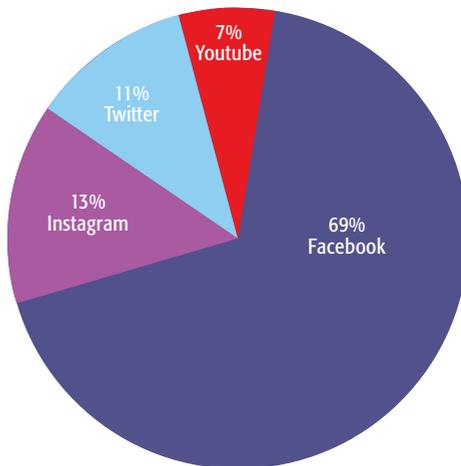
87 Extracto de la clasificación de redes de Pablo Fernández Burgueño: abogado de Propiedad Intelectual, Protección de Datos y Nuevas Tecnologías <http://www.pabloburgueno.com/2009/03/clasificacion-de-redes-sociales/>

88 https://iabspain.es/wp-content/uploads/estudio-redes-sociales-2018_vreducida.pdf

2. Las redes y el empleo

Según un estudio publicado por BBVA⁸⁹ en el momento en el que las redes sociales comenzaron su auge, se podía observar el constante crecimiento de mismas en el periodo de 2008 a 2011. De todas ellas, Facebook, Tuenti⁹⁰ y Twitter eran las que más personas usuarias recogían.

Sin embargo, observamos que los datos han variado considerablemente en estos años. De hecho, a pesar de que Facebook se mantiene como la red social más usada, Twitter ha aumentado su posición y destaca el auge de las redes sociales con un componente más visual, como Instagram o YouTube^{91,92}.



Cuota Comunidad 2018-19

89 <http://red.gnoss.com/comunidad/nextweb/recurso/Observatorio-Redes-Sociales-2011-BBVA-Microsoft/e451a4b2-38f3-43f6-a76f-56ae2c18a378>

90 Tuenti fue una red social muy popular en España, pero el auge de otras redes sociales hizo que cerrara en 2017.

91 Más adelante se describirán con detalle las distintas redes sociales y su uso.

92 <https://www.t2omedia.com/ideas/estudios-marketing-online/observatorio-marcas-redes-sociales-2019-resultados-relevantes/>

Las redes sociales son imprescindibles para el posicionamiento en la red. Somos lo que «decimos» y escribimos en Internet. Todo lo que hagamos en el mundo virtual tiene repercusión, tanto si es positiva como si es negativa, y también en el empleo, y esto puede llegar a tener un efecto no deseado.

Es necesario hacer una reflexión acerca de la información pública alojada en nuestro perfil social, que podría jugar en nuestra contra a la hora de una entrevista de trabajo... Si queremos conseguir una candidatura con posibilidades de inserción laboral, debemos dedicar un tiempo a definir nuestro objetivo profesional y organizar la información.

Tener muchos contactos o seguidores, o una red de contactos de calidad, un perfil ordenado y actualizado, mostrar buenas relaciones, expresarse bien y sin faltas de ortografía o estar al día de las noticias, puede resultar una herramienta útil a la hora de buscar trabajo.

Una evaluación del perfil de Facebook puede revelar pistas más importantes sobre el carácter, la personalidad y el rendimiento profesional de una persona, que las herramientas tradicionales como la lectura del CV o la entrevista personal. Esta es la conclusión a la que ha llegado un equipo de investigadores de la Northern Illinois University's College of Business.

Otra consultora, Talent Search People⁹³, en una encuesta a 2000 personas afirma que «un 90% de los encargados de contratar a nuevos profesionales han visitado el perfil del candidato en una red social durante el proceso de selección. Y de estos, un nada despreciable 69% han rechazado a esa persona teniendo en cuenta el perfil que han visto».

3. Las redes principales



Facebook

Es la red con más usuarios en España y la empresa se ha consolidado y ha ganado mucha fuerza en el mercado a través de movimientos como la compra de otras aplicaciones con mucha fuerza como WhatsApp o Instagram. Esto permite a las perso-

93 <http://www.talentsearchpeople.com/noticias/70-un-estudio-realizado-por-talent-search-people-revela-las-ultimas-tendencias-en-la-busqueda-online-de.html>

nas usuarias poder compartir información de manera rápida y sencilla en distintas redes sociales. En sus orígenes y durante muchos años ha tenido un uso más personal que profesional y se caracterizaba por compartir momentos de la vida personal con su grupo de círculo más allegado: desde actualizaciones de estado hasta fotos, vídeos o canciones. Sin embargo, tras varias controversias acerca del tratamiento de los datos por parte de Facebook, algunas personas han desactivado sus perfiles en la red social. Más concretamente, en Europa, más de tres millones de perfiles se dieron de baja⁹⁴.

La página principal de esta red es el «muro» o *«time lime»*, que es la sucesión de noticias o comentarios publicados cronológicamente tanto por ti, como por tus contactos en tu perfil. En el muro también aparecen las actualizaciones en el estado de las páginas o grupos a los que sigues, así como publicaciones patrocinadas⁹⁵.

La configuración del muro se puede elegir y mostrar o no lo que a cada persona le parezca adecuado, imponiendo con ello el ámbito de la privacidad que se determine, controlando los textos, fotos, vídeos, referencias o cualquier anotación que se haga desde el propio perfil, o desde los perfiles de nuestros «amigos y amigas».

Conocer y determinar la privacidad es un aspecto muy importante en cualquier red social, y en esta en concreto. Lo recomendable para un perfil personal es configurar la cuenta de manera que solo tus amistades vean tus publicaciones. En cambio, en un perfil de una empresa o una entidad, se recomienda no limitar la configuración para que cualquier persona pueda conocer el servicio o producto, e interactuar. En este caso es una estrategia de marketing, más que una herramienta para conseguir y mantener amistades.

Facebook también ofrece la opción de mandar y recibir mensajes, que pueden ser de manera privada (solo lo puede ver quien lo manda y recibe), en grupo o público, si son publicados en el muro. Generalmente, esto se realiza a través de la misma página desde un ordenador de mesa o portátil. Sin embargo, cuando se usa Facebook a través de una Tablet o un teléfono móvil, es necesario instalar la aplicación Facebook Messenger, a través de la que se pueden enviar y recibir mensajes directos y realizar llamadas y videollamadas.

94 https://www.abc.es/tecnologia/redes/abci-crisis-facebook-peor-primera-pierde-usuarios-europa-201807260851_noticia.html

95 Facebook admite publicidad que usuarios pagan en diversos formatos: <https://www.facebook.com/business/ads-guide>

Además, existe una opción para organizar eventos y multitud de aplicaciones: desde juegos a concursos, sorteos o estadísticas.

Dentro de Facebook tenemos opción de tener contacto con las marcas y empresas. Sus actualizaciones, noticias y demás publicaciones nos pueden ayudar y aportar valor. A algunas marcas o empresas quizá las comencemos a seguir por promociones, como pueden ser descuentos, regalos, concursos y a otras por información o novedades.



Twitter

Es la red con más crecimiento actualmente y ya es la segunda red social más utilizada en España. En constante expansión, está ganando terreno a las otras redes sociales por su sencillez y sobre todo por su inmediatez: la información aparece en tiempo real y puedes conocer la actualidad antes que los medios de comunicación *online*, radios, prensa digital, etc.

Responde a la pregunta «¿Qué estás haciendo?» en sólo 140 caracteres y ya estarás escribiendo un tweet o tuit, que es la entrada al muro (según terminología Facebook).

En la portada de tu página (o «feed»), te aparecerán los «tweets» de las personas a las que sigues y algunas publicaciones patrocinadas⁹⁶.

En esta red puedes publicar mensajes y seguir a todas las personas que quieras, y que te sigan sin límites, sin validar ninguna opción. También es posible enviar mensajes privados (solo a la gente que sigues y te sigue), etiquetar en fotos a personas que lo permitan en la configuración de su privacidad, participar en concursos, seguir eventos...

Los «tweets» suelen llevar información a parte del mensaje, un enlace a una página, una encuesta, una foto, un gif o vídeo. Su uso se ha extendido entre las personas famosas: deportistas, cantantes, dirigentes políticos, periodistas, etc., y cada vez son más frecuentes sus comentarios e interacciones con seguidores, que llegan a miles de personas de todo el planeta a golpe de tecla. Para muchos de ellos, como se ha comentado en el caso de las empresas o entidades, es una herramienta de marketing que sirve para crear su marca personal⁹⁷, de la misma manera que las marcas, que ya empiezan a abandonar el uso de la publicidad tradicional.



⁹⁶ Al igual que Facebook, Twitter permite publicitar contenido a usuarios, por lo que a veces es posible ver algunos tuits en el feed de perfiles a los que no sigues: <https://business.twitter.com/es/help/troubleshooting/how-twitter-ads-work.html>

⁹⁷ Marca personal o personal branding es la técnica para considerarse una marca y poder «venderse» en las mejores condiciones, como si de un producto o servicio se tratara.

HERRAMIENTAS DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN



Como ya se ha recomendado, es interesante destinar un tiempo a pensar cuáles son los intereses que perseguimos con esta red, y elegir los perfiles adecuados.

Los gustos de una persona quedan muy bien definidos observando la lista de personas o marcas a las que sigue, siendo muy fácil identificar las aficiones, intereses y curiosidades de cada uno.

Por último, hay que añadir que Twitter ha incorporado un nuevo lenguaje (específico de la red), gracias a su limitación de texto. Es fundamental conocerlo para una buena comunicación.

Las más relevantes son:

- **Hashtag:** se simboliza con «#» y sirve para agrupar mensajes sobre un mismo tema. Supone una herramienta para ganar visibilidad, dado que el contenido creado se guarda en la lista correspondiente.
- **Trending topic:** abreviado «TT», es el tema de moda, de lo que más se está hablando en la zona geográfica donde se encuentra un perfil concreto. En muchas ocasiones, tienen hashtags asociados, por lo que se puede interactuar con otros perfiles
- **Follower:** la persona que te sigue es tu *follower* (seguidor o seguidora) y tú eres follower de todos los perfiles que sigues.
- **@:** los perfiles siempre van precedidos de una @. Se usa para contestar o mencionar a otras personas. Una vez lanzado el *tweet*, a ese perfil le salta una notificación con el contenido en el que se le ha mencionado.
- **Listas:** se pueden crear listas privadas en las que diferentes perfiles con interés en un tema específico compartan recursos. Estas listas son dinámicas y se pueden incluir y eliminar perfiles. Por ejemplo, las últimas novedades en alimentación saludable, ofertas de trabajo en un sector específico, información sobre conciertos en una ciudad concreta, etc.

Todas las herramientas que tiene Twitter (y las nuevas que está desarrollando) están orientadas a facilitar la conversación en red y a que crear una red de perfiles sea sencillo.



LinkedIn

Es la red profesional más conocida y está basada en la teoría de los 6 grados de separación que sostiene que solo a través de 6 contactos llegamos a cualquier persona del mundo.

Orientada a hacer contactos profesionales y de negocios, el perfil es y debe ser básicamente un CV. A partir de él, se pueden solicitar recomendaciones a contactos, mostrar enlaces a webs, blogs o cuentas de las redes sociales, etc.



Como se muestra en la imagen, LinkedIn ofrece diferentes aplicaciones, todas ellas dirigidas a mejorar la empleabilidad o a mantener la reputación como empresa. Entre ellas, la principal función es la posibilidad de buscar empleo a través de ofertas que las empresas propias o reclutadores cuelgan en la plataforma. LinkedIn te permite enviar el CV de un solo clic cuando la oferta tiene la opción «solicitud sencilla». Cuando seleccionas esta opción, tu perfil se asocia a la oferta y toda la información que contiene tu perfil se hace visible para la persona que haya colgado la oferta. También puedes adjuntar el CV como documento si crees que puede añadir otro tipo de información⁹⁸.

Por otro lado, hay ofertas que requieren de un envío de mail o que redirigen a un portal externo en el que se solicitarlo. Todos los detalles suelen explicarse en la propia oferta, por lo que solicitar una entrevista siempre es posible de una u otra manera.

Además, se puede configurar la cuenta para que envíe alertas de empleo a la dirección de correo electrónico de tu elección que pueden encajar con tus intereses, formación o lugar de residencia con la periodicidad que nos interese.

En cuanto a los grupos, es una buena opción para demostrar conocimientos y ganar una reputación y notoriedad o, simplemente como herramienta de mejora o gestión del conocimiento. Suelen ser muy activos y numerosos, y los conforman personas expertas o

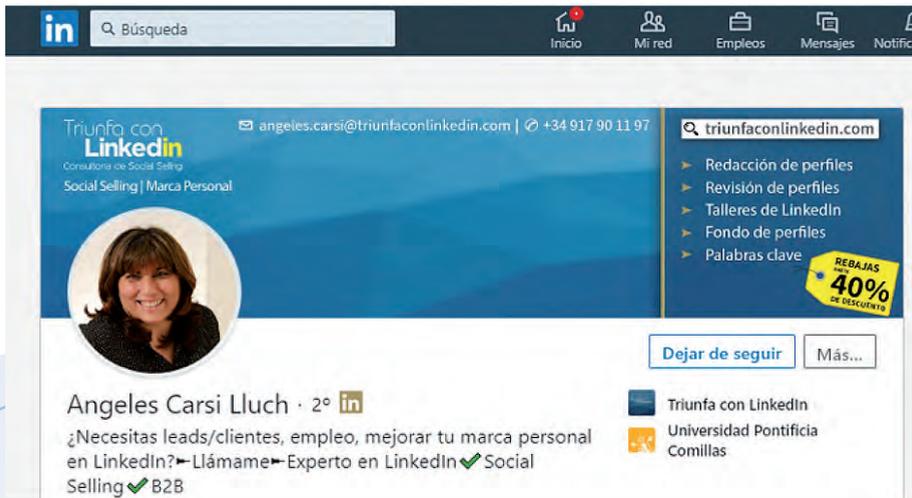
⁹⁸ Si aspiras a puestos más creativos o te parece que el formato de tu CV puede sumarte puntos, ¡anímate a enviarlo como documento adjunto también!

avanzadas en la materia de referencia. El «*networking*⁹⁹» que se genera es muy enriquecedor y abre muchas posibilidades. El problema de algunos es que son privados y hay que pedir autorización para entrar.

En LinkedIn, desde la imagen de perfil a las comunicaciones son diferentes a otras redes. Todo es mucho más formal y orientado al ámbito profesional. Precisamente por ello, los contactos se eligen con mayor rigor: siempre debe haber un fin común o bien, conocer a la persona que se quiere agregar.

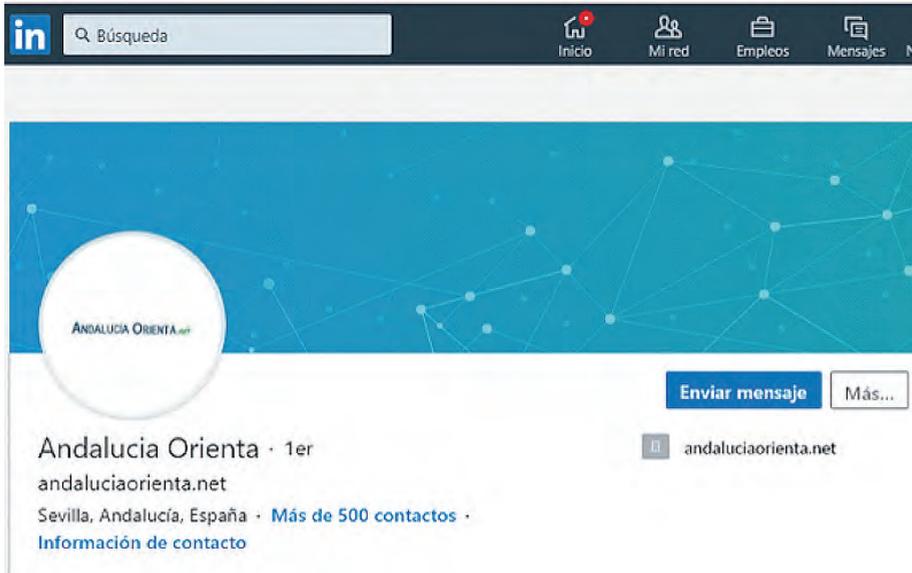
A la hora de decidir cómo actuar en LinkedIn, se consideran buenas prácticas:

- Recomendar publicaciones de otros usuarios (el equivalente al «*like*» en Facebook) sobre contenido que esté relacionado con nuestro sector. Esto puede conseguir el efecto de dar imagen de un profesional bien conectado, ya que tus contactos verán las publicaciones que recomiendas. Además, si recomiendas la publicación de un contacto, hay más posibilidades de que ese mismo contacto recomiende tus publicaciones.
- Publicar contenido de calidad con fuentes de autoridad. Esto hará ver que eres una persona que está al día con la actualidad de tu sector.



⁹⁹ *Networking*: red de contactos. Ver Glosario anterior.

- Publicar en varios idiomas si tienes conocimiento profesional de los mismos. Esto demostrará que tienes en realidad los conocimientos que alegas en tu perfil.



Instagram

Es una aplicación gratuita para compartir imágenes en diferentes redes sociales como Facebook, Twitter, o Flickr. Su principal característica es que da una forma cuadrada y redondeada en las puntas a las fotografías, en honor a las (ya antiguas) Kodak Instamatic y las cámaras Polaroid.

La principal función de Instagram es compartir fotos y vídeos, bien fijados en un perfil o bien con duración de 24 horas a través de las «stories».

En los últimos años es una de las redes sociales que más crecimiento ha experimentado y se ha profesionalizado su uso. De hecho, muchas instituciones, empresas y organizaciones tienen cuenta en Instagram:



Las actualizaciones en esta red social son continuas y actualmente se ha incluido la posibilidad de realizar transmisiones en directo¹⁰⁰ y vídeos más largos de los que permite la aplicación en una publicación normal (el límite es un minuto) a través de IGTV¹⁰¹, otra de las funciones de la aplicación.

A primera vista, puede parecer que Instagram no tiene aplicación profesional, pero ¿qué podemos hacer para que una red social de este estilo nos sirva en nuestra carrera o si emprendemos un proyecto? Algunas de las claves pueden ser¹⁰²:

- Dar una estética homogénea al «feed»: utilizar una uniformidad de colores, mantener una limpieza visual, etc.
- Utilizar herramientas como hashtags, etiquetar a personas, etc. para generar interacción y ganar visibilidad.
- Generar «stories» para tener contenido adicional y que la cuenta sea dinámica y atraiga a más público.
- Enlaza tu perfil de Instagram a tus otros perfiles de redes sociales. Con ello, conseguirás que Instagram sea un gancho para que diferentes personas puedan llegar a tu perfil profesional.

¹⁰⁰ Esta función puede ser útil si organizamos un evento y queremos darle difusión a través de las redes sociales. También, si tenemos un público muy amplio y nuestra influencia es mayor de la normal, podemos utilizarla para aclarar cuestiones que no hayamos podido abordar en una publicación, contestar preguntas (nuestros seguidores pueden enviarnos mensajes en directo), etc.

¹⁰¹ IGTV: Instagram TV.

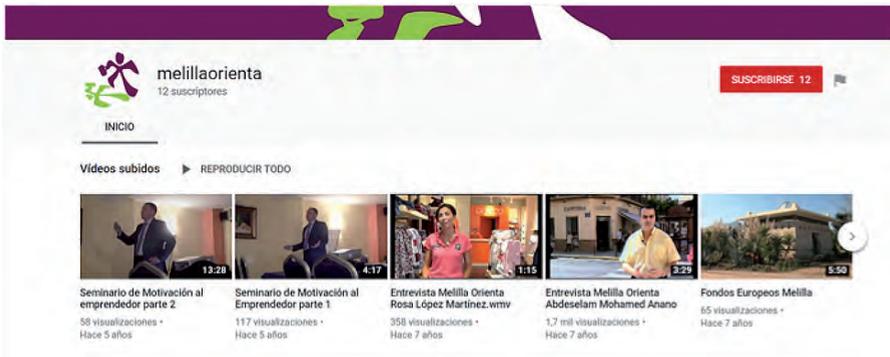
¹⁰² <https://www.modelocurriculum.net/blog/haz-de-instagram-tu-nuevo-portafolio-profesional-con-estos-consejos>



YouTube

Es la mayor y más importante red social en cuanto a vídeos se refiere. A través de ellos también se consigue fama o relevancia, y se interactúa con usuarios que comparten intereses comunes.

En YouTube los perfiles también pueden ser de personas o empresas, y cada cual hace el uso que considera adecuado. Lo peculiar de esta red es que no es obligatorio subir vídeos, ni si quiera registrarse para poder acceder al contenido.



Una de las funciones más interesantes para las que se puede utilizar YouTube es para colgar un videocurrículum. Hoy en día, las personas prefieren estímulos visuales y auditivos que les llamen la atención, por lo que no está de más diferenciarse en el campo profesional a través de un vídeo en el que expliques de manera más lúdica y dinámica tu trayectoria profesional. Por otro lado, si te interesa exponer contenido que crees puede resultar útil a personas de tu mismo sector, puede ser un aliado a la hora de compartir conocimiento y hacerse visible en un campo profesional concreto.



4. Otras redes



WhatsApp

Este servicio de mensajería instantánea cuenta con más de 1.300 millones de usuarios y usuarias y se utiliza para enviar y recibir mensajes mediante Internet. Además de texto puedes enviar fotos y vídeos de manera individual o a grupos y se pueden realizar llamadas y videollamadas. Resulta una buena herramienta para comunicarse con proveedores/as y/o clientes de manera más instantánea y sin necesidad de acceder a un correo electrónico. Una persona reclutadora puede revisar tu foto de perfil y tu estado de WhatsApp. ¡Télo en cuenta!



Telegram

Es una alternativa de servicio de mensajería instantánea gratuita muy parecida a WhatsApp. Cuenta con 100 millones de personas registradas y generalmente lo suelen utilizar personas que no utilizan WhatsApp, aunque hay también quienes, por distintas razones, mantienen y usan ambas aplicaciones. Telegram resulta muy útil para enviar contenido sobre temática específica, ya que, para recibir el contenido de una lista concreta, solo hay que darse de alta en ella sin necesidad de tener el teléfono particular de una de las personas integrantes.



Spotify

Esta aplicación es un reproductor musical social que cuenta con 90 millones de usuarios y usuarias. Esta plataforma te permite escuchar gratuitamente canciones de tus artistas favoritos y tiene la opción de crear listas de reproducción a tu gusto dependiendo de tus últimas reproducciones. Además, puedes encontrar amistades que tengas en Facebook o cuyo nombre de perfil en Spotify conozcas y seguir las listas de reproducción que ellos crean.



Skype

Es una red que permite realizar llamadas por teléfono de manera gratuita¹⁰³ entre personas usuarias. Además, se puede conectar la cámara del ordenador y hacer una vídeo llamada.

¹⁰³ Tiene opción de pago que te permite llamar a cualquier teléfono del mundo o hacer videollamadas en grupo.

El registro es muy sencillo: solo se necesita un nombre de usuario para localizar contactos, aunque también existe la posibilidad de búsqueda a través de mail o nombre y apellidos. Poco a poco ha ido incorporando novedades y ya es posible el desvío de las llamadas, mandar archivos, mandar mensajes.

Algunas empresas contratan el servicio Skype for Business, que permite asociar la cuenta de Skype individual corporativa a un número de trabajo, por lo que se puede atender una llamada desde cualquier lugar. Esta herramienta facilita mucho el teletrabajo y es positiva para mejorar la conciliación laboral. Algunas entrevistas de trabajo se realizan por Skype.



Flickr

Es una red social para compartir fotografías y vídeos que permite hacerlas visibles a todo el mundo, o solo a personas invitadas. Permite hacer comentarios y crear grupos en función de los gustos de la persona. Como en el caso de Skype, cuenta con una versión gratuita y otra de pago con mayor número de aplicaciones.



Pinterest

Sirve para encontrar, compartir, filtrar y organizar principalmente imágenes, y también vídeos. Es posible la curación digital¹⁰⁴ (organización de contenidos) con tableros personales temáticos con los que establecer y compartir contenidos multimedia. Es muy reciente y está dándose a conocer en España.



Wikipedia

Es la red del conocimiento: todo lo que quieras saber se encuentra en ella. Su principal característica es que la forman y alimentan todas las personas registradas como editoras. Cualquier persona puede completar un artículo, compartiendo el conocimiento con todo el mundo. Es totalmente gratuita y actualmente es la mayor y más popular obra de consulta en Internet.

¹⁰⁴ La curación digital es la tarea que hacen las personas usuarias de las redes catalogando y organizando los contenidos que se vuelcan en ellas.

MODULO II

Portales de empleo y formación públicos y privados

1. Portales de empleo

Los portales de empleo son sitios webs donde se reúnen personas demandantes de empleo y empresas que están interesadas en seleccionar a los mejores perfiles para algún puesto vacante.

También se informa sobre cursos de formación o información, cómo y dónde realizarlos, y se dan consejos de orientación profesional o cómo buscar o mantener un empleo.

En todos ellos, se solicita un registro con los datos personales y, a continuación, se pide que generes un currículum *online*, para que, al solicitar los puestos de trabajo, las empresas puedan ver a la formación, experiencia, idiomas y otros requisitos y habilidades necesarios para el puesto.

En casi todos, el proceso de registro suele ser algo laborioso, pero una vez realizado solo hay que ir actualizando poco a poco.

Tener la información al día y conocer todas sus aplicaciones puede mejorar la empleabilidad y la formación a través, por ejemplo, de alertas que, como ya se ha mencionado, se pueden configurar con la frecuencia e incluir filtros para lograr ofertas que más se ajusten a nuestros intereses.

Podemos distinguir portales públicos y privados, por ejemplo:

Públicos	Privados
www.melillaorienta.es	www.infojobs.net
www.sepe.es ¹⁰⁵ www.empleate.gob.es	www.infoempleo.es
empleopublico.castillalamancha.es	www.monster.es
www.empleo.jcyl.es	www.michaelpage.es
extremaduratrabaja.juntaex.es	https://www.randstad.es/candidatos/

Además de las opciones que se acaban de comentar, existen opciones muy interesantes para búsqueda de empleo sectorial. Portales de empleo como «Haces Falta»¹⁰⁶, permiten la búsqueda de empleo o voluntariado para organizaciones del Tercer Sector.

Podemos encontrar infinidad de portales de empleo especializados en un sector concreto en el que se enmarque nuestra actividad profesional. Algunos ejemplos pueden ser www.saludempleo.com/ para profesionales del sector sanitario, <https://trabajohosteleria.com/> para el sector hostelero o www.soloactores.com para el sector de las artes escénicas.

Otros instrumentos para encontrar ofertas de trabajo son las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)¹⁰⁷, un tipo de empresa intermediaria entre las empresas que ofertan empleo y las personas que lo buscan; y las Agencias de Colocación¹⁰⁸. En este sentido, en el año 2014, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) concedió a Proyecto Melilla, S.A.U., la autorización para actuar como agencia de colocación.

Por otra parte, también se organizan Ferias de Empleo, presenciales y virtuales¹⁰⁹, donde se tiene la oportunidad de contactar directamente con las empresas empleadoras.

105 Desde el SEPE, se puede acceder a información sobre programas públicos de empleabilidad, como Garantía Juvenil, Plan de Retorno a España, Reincorpora-T, Plan de Choque Empleo Joven 2019-2021.

106 www.hacesfalta.org

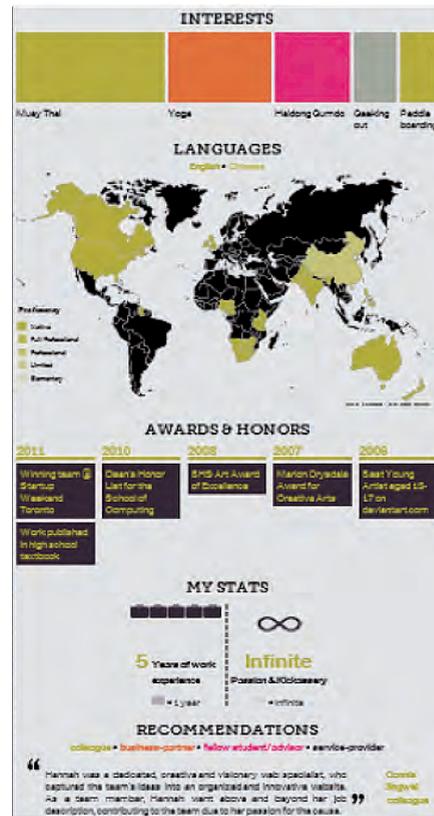
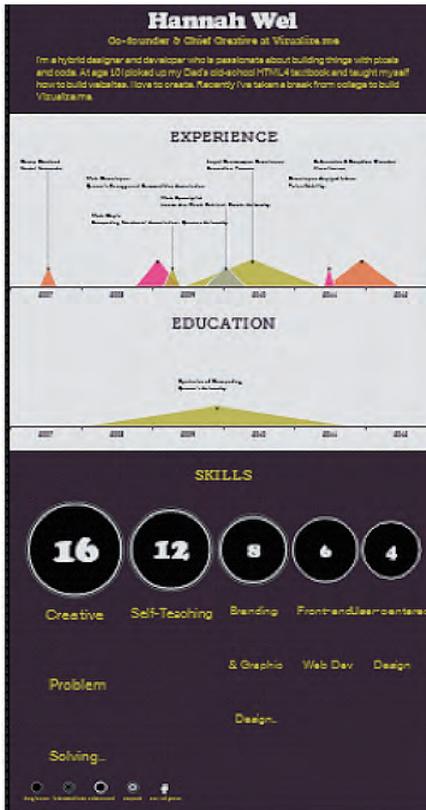
107 <https://empleomarketing.com/ett-empresas-trabajo-temporal-espana/>

108 https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/listadoAgencias.do?modo=inicio

109 Información sobre ferias de empleo y cómo prepararse para asistir: <https://www.educaweb.com/noticia/2019/01/17/ferias-empleo-2019-ventajas-consejos-aprovecharlas-18680/>

Existen también páginas webs que te ayudan a elaborar el historial profesional (currículum), y en algunos casos de una forma novedosa y diferente, más original. Cuando configuremos el CV, en nuestros perfiles podremos poner como dirección personal el enlace a estas páginas, si nuestra intención es buscar trabajo.

Como ejemplo: <http://vizualize.me/herlifeinpixels>



Son herramientas gratuitas y existe una gran variedad. Además se puede acceder desde cualquier ordenador o dispositivo móvil del mundo con acceso a internet.



2. Melilla orienta

Melilla Orienta¹¹⁰ es el primer portal de empleo y formación especializado en el mercado de trabajo de la Ciudad Autónoma de Melilla. En constante actualización de contenidos, es una herramienta fundamental para conocer las ofertas profesionales y formativas que se suceden en nuestra Ciudad.

Melilla Orienta cuenta con perfiles en las redes sociales más importantes, donde también publica información relevante:

- es.linkedin.com/in/melillaorienta
- twitter.com/MelillaOrienta
- youtube.com/user/melillaorienta
- facebook.com/pages/Melilla-Orienta/230821480298620

Te animamos a seguir la actividad de Melilla Orienta en todas las redes sociales para estar al día de todas las novedades.

Está enfocado a:

- **Personas en situación de desempleo.** El portal cuenta con información sobre ofertas de empleo y cursos de formación de la Ciudad Autónoma de Melilla. También ofrece otros servicios como la suscripción a noticias, el acceso a documentos de interés y solicitud de puestos de trabajo.
- **Emprendimiento y empresas.** A través de la web se puede acceder a cursos de formación y subvenciones específicas de la Ciudad y el resto del territorio nacional. También es posible la gestión directa o indirecta de las ofertas de empleo de empresas de la Ciudad.
- **Profesionales de la orientación y formación.** El portal pone a disposición de las personas usuarias una red de orientación y formación con información en tiempo real de la oferta formativa y de empleo en Melilla.

¹¹⁰ www.melillaorienta.es

Para registrarte en Melilla Orienta hay que hacer lo siguiente:

1. CANDIDATO

Crea tu nombre de usuario y contraseña, con tu mail y datos personales (son de carácter privado). Opcionalmente puedes subir tu currículum en formato * .pdf.

Una vez registrada o registrado puedes suscribirte a las noticias, y marcar tus demandas:

- Orientación profesional / laboral (permite citas concertadas).
- Formación (permite citas concertadas).
- Orientación para el autoempleo (permite citas concertadas).

2. ORIENTADOR

Si tu profesión está relacionada con la orientación profesional o la selección de candidaturas, puedes darte de alta con el nombre de la entidad en la que trabajas, con los mismos requisitos que en el perfil «candidato».

Las actividades en las que puede participar una orientadora o un orientador son:

- Consultoría.
- Intermediación laboral.
- Orientación para el autoempleo.
- Formación.
- Orientación profesional / laboral.

3. EMPRENDEDOR

La persona que se quiera dar de alta como emprendedor, tendrá que rellenar los mismos datos que la persona candidata y marcar la casilla orientación para el autoempleo, que permite concertar citas.

4. EMPRESA

En este apartado se diferencia entre *entidades* y *empresas*.

Las primeras son entidades del Tercer Sector y la Administración, y para el registro es necesario consignar los datos públicos de la empresa como denominación, dirección, tipo, código postal, email, y otros datos voluntarios como el logo, foto, web, teléfono, fax, descripción; y datos de carácter privado como el CIF, forma jurídica, tamaño, persona responsable, cargo, teléfono y email de contacto.



La entidad debe desarrollar su actividad en alguno de los siguientes sectores:

- Consultoras
- Intermediación laboral
- Orientación para el autoempleo
- Formación
- Orientación profesional / laboral

En cuanto a las *empresas colaboradoras* pueden ser academias, consultorías y empresas de trabajo temporal (ETT). Los datos a cumplimentar son los mismos que en el caso de las entidades colaboradoras. Si la empresa se ha registrado previamente en la App «Comercios de Melilla»¹¹¹, su alta en el portal de Melilla Orienta se habrá realizado automáticamente, y ya podrá entrar con el CIF y la contraseña.

¹¹¹ Se puede descargar para Android y iPhone. Más información en <https://comercios.demelilla.com/>

MODULO III

E-Learning

El *e-learning*¹¹² es el aprendizaje *online*, una modalidad de formación que supone una herramienta muy útil para compaginar, por ejemplo, trabajo y estudios.

No es tan lejano ese pasado en el que la formación requería de la presencia física de la persona, aunque en algunos casos también era posible enviar materiales y evaluaciones vía correo ordinario. En la actualidad, los medios electrónicos han conseguido hacer de la formación una opción accesible para todas las personas, sea cual sea su ubicación.

Hay empresas encargadas de formación que van adaptando constantemente los cursos a las necesidades laborales y empresariales con nuevos recursos y herramientas. Por ejemplo, se van abriendo los capítulos conforme vas aprobando, te facilitan un manual y actividades para evaluar, existen profesores virtuales encargados de impartir los temarios¹¹³, etc.

Además de empresas privadas, hay muchos centros educativos y organizaciones sin ánimo de lucro que ofrecen formación *online*. El ejemplo más evidente es la UNED (Universidad de Educación a Distancia), a través de la que puedes realizar cursos, grados, posgrados, e incluso MOOC¹¹⁴. Este tipo de formación online supone una buena herramienta para el reciclaje profesional.

Los elementos indispensables para el *E-learning* son:

- **Tutor o tutora:** persona encargada de gestionar los archivos, resolver dudas, avisar con los plazos...
- **Alumna o alumno:** persona que realiza el curso.
- **Foro:** recurso donde la gente realiza las consultas, resuelve actividades y participa en temas del curso.

112 E-learning: formación a distancia a través de canales electrónicos.

113 Mercantil Andina: <http://elearningargentina.wordpress.com/2008/06/20/consejos-sobre-e-learning/>

114 Cursos *online*, masivos y abiertos, de universidades y entidades a nivel internacional en los que no necesitas matricularte y, en general, son de carácter gratuito.

- **Ejercicios-actividades-cuestionarios-exámenes:** son las herramientas para consolidar los conocimientos y, con posterioridad, demostrar las nociones adquiridas, y que los tutores puedan corregirlo.

El *e-learning* pone en contacto a personas de diferentes zonas geográficas y eso aporta gran diversidad y un enriquecimiento colectivo. Utiliza materiales e información en constante revisión y para beneficiarse de la formación en la modalidad *on-line* no es necesaria la conexión permanente a internet.

A pesar de ser un recurso tecnológico, en algunas ocasiones permite realizarlo «*offline*¹¹⁵», como en el caso del temario que estás utilizando en estos momentos, que está alojado en una llave USB.

Otras ventajas de esta herramienta de formación es que permite acceder a los cursos de formación en el horario que más te convenga y desde el lugar que te apetezca, ahorrando desplazamientos y traslados.

Además, a pesar de que siempre haya unos plazos que cumplir, cada persona puede organizar su tiempo y su trabajo como mejor le convenga, estableciendo su ritmo para una mejor conciliación de la vida personal y profesional, en el caso de que trabaje.

A pesar de todo lo anterior, también cuenta con inconvenientes que es necesario conocer:

- Se pierde el contacto físico y real entre las personas: no es lo mismo hablar por chat, mensaje o teléfono que presencialmente.
- La persona que se encarga de dinamizar el grupo invierte más tiempo en organizar y revisar que de manera presencial.
- Hay gente que no puede o no sabe acceder a este recurso, perdiendo con ello una oportunidad de formación.
- Es posible «copiar» fácilmente, con lo que, si no es claro el ánimo del alumno/a por aprender, no es muy fiable el resultado de los exámenes (a no ser que los exámenes sí sean presenciales, como es el caso de la UNED).

115 Fuera de línea, no conectado a internet.

Está surgiendo desde hace algunos años dos nuevas modalidades de *e-learning*: *webinar* o *webinario* (seminario virtual) y el *micro e-learning*¹¹⁶.

Esta última modalidad de formación pretende crear contenidos muy breves, con una duración de unos 30 minutos, de temas muy específicos, que permitan un aprendizaje rápido y eficaz. Las principales características de esta modalidad son: el aprendizaje informal, la brevedad, la accesibilidad, la interactividad y la reusabilidad

116 <https://www.vertice.org/blog/que-es-el-microlearning/>

MODULO IV

Otros recursos 2.0: blogs, RSS, webs, nubes

1. Blog

El blog es como un diario donde las personas cuentan historias sobre temas de su interés. La temática de los blogs es muy variada, desde viajes, a recetas, política o deportes. Cada persona le da un uso diferente: algunas los usan para dar opiniones, otras para desahogarse o para informarse o informar sobre temas.

Las últimas historias (entradas o post) que escriben aparecen las primeras y existe un índice que puede ordenarse como mejor convenga, desde cronológicamente a temas o autores.

La mayoría de los blogs admiten comentarios y esta opción aporta mucha riqueza, ya que suelen opinar muchas personas y crearse una buena red. Algunos posts incorporan imágenes o enlaces o vídeos, que hacen que sea más didáctico, interactivo y, sobre todo, entretenido.



Entre los servidores de blogs más populares hoy en día se encuentra WordPress. Esta plataforma permite mucha flexibilidad a la hora de desarrollar un blog: se pueden utilizar las plantillas más adecuadas para gestionar el contenido de manera más eficiente. Por otro

lado, resulta útil conectar todos nuestros perfiles en las distintas redes sociales para compartir el contenido que generamos.

En definitiva, un blog es una buena herramienta para un posicionamiento de marca en Internet. En concreto, el posicionamiento que te aporta en Google resulta beneficioso para ganar visibilidad y que sea más sencillo acceder al contenido publicado mediante el buscador.

La mayoría de los blogs son abiertos, es decir, públicos, y cualquier persona puede leerlos. Son pocos los casos de blogs privados, en los que tienes que solicitar invitación o pedir aprobación para poder leerlos.

Lo que sí necesita validación la mayoría de las veces son los comentarios, sobre todo para eliminar problemas de spam¹¹⁷.

2. RSS



Los RSS «*Really Simple Syndication*» son una opción que ofrecen las páginas que publican el contenido en la web para difundir las últimas entradas, post o información a las personas que se suscriban.

Es una opción que se encuentra en la mayoría de los blogs y a través de ella, cuando el contenido se actualiza, nos informa y no tenemos que entrar a menudo en la web para comprobar si hay o no novedades. Simplemente se recibe una alerta por correo electrónico, con la frecuencia que hayamos marcado, o podremos acudir a una página de nuestro navegador donde veremos todas nuestras RSS y ver su estado

3. Web

Ya se ha comentado con anterioridad cómo crear un perfil en cualquier red social. Habitualmente nos piden datos básicos sobre nosotros, dependiendo qué red social y qué objetivo tiene, pedirán unos u otros, y lo más importante, una dirección de correo electrónico, en la que tendremos que confirmar el alta. Una vez confirmado ya podremos usar la red sin ningún problema.

Si tenemos más de una cuenta en distintas redes, existe la posibilidad de sincronizarlas, a través de algunas herramientas que sirven para la integración de redes (entre otras: Hootsuite o Sobeas¹¹⁸).

117 *Spam*: mensajes no deseados o de remitentes desconocidos, que pueden llevar información peligrosa para el ordenador (virus).

118 <https://hootsuite.com/>; <http://www.sobeas.com>

Con ellas, por ejemplo, es posible hacer que los mensajes que publiquemos en Twitter automáticamente aparezcan en Facebook y/o LinkedIn. O a cualquier comentario o artículo que leamos en Google podremos darle un «+1¹¹⁹».

Si queremos, también es posible programar nuestros mensajes y publicarlos a una hora determinada. Esto es más útil para empresas o marca personal, más que para uso personal. Unas herramientas capaces de hacer esto son Cotweet, Tweetdeck o la ya mencionada Hootsuite¹²⁰.

Los RSS «*Really Simple Syndication*» son una opción que ofrecen las páginas que publican contenido en la web para difundir las últimas entradas, post o información a las personas que se suscriban.

Además, con ellas podemos medir nuestra influencia en otras personas y ver todo tipo de estadísticas.

Estas herramientas ofrecen los análisis básicos de manera gratuita. Si se quiere profundizar, habitualmente hay que recurrir a las versiones de pago como Audiense¹²¹. Podemos ver qué temas de los que hablamos son los que a la gente les resultan más interesantes, qué personas son nuestros mejores seguidores, quién nos recomienda en la red o a qué países llegamos.

Si queremos gestionar varias redes y programar los mensajes, buscaremos la que más nos guste, la que nos resulte más cómoda.

En el momento que nos resulten complicadas o no entendamos el funcionamiento, seguro que encontramos alguna sustitutiva que nos funcione mejor y nos ayude con las tareas que queremos que desarrolle.

Son muchas las opciones y posibilidades para gestionar nuestras redes, lo que hay que tener claro es el uso que les queremos dar.

119 Consultar glosario de términos al final del capítulo.

120 <http://cotweet.com/>; <http://www.tweetdeck.com/>; <http://hootsuite.com>

121 <https://es.audiense.com/>

4. Nubes

Trabajar en la nube significa trabajar desde un dispositivo electrónico sin un programa específico instalado. Supone almacenar documentos en los que estamos trabajando (sirve también para trabajar en equipo) y, a través de aplicaciones donde los almacenamos, poder acceder a ellos desde cualquier lugar.

Algunos de los ejemplos más recurrentes son Google Drive, Moovia o Groupstowork¹²².

De cara a la búsqueda de empleo, la nube se puede emplear para almacenar la última versión actualizada de tu CV y otros documentos, como certificados, títulos formativos, etc., a los que puedes recurrir en cualquier momento.

¹²² www.google.com/intl/es_ALL/drive/; <https://site.moovia.com/>; www.groupstowork.com

GLOSARIO DE TÉRMINOS

+1

Apoyo a una frase o comentario de alguien.

@

Es la manera de mencionar a alguien. En twitter, todos los usuarios empiezan por la @.

AFK

«*Away From Keyboard*», «fuera del teclado». Significa que no estás delante del ordenador en un momento concreto.

BRB

«*Be Right Back*» o «ahora vuelvo».

CC

«*Carbon copy*» o «con copia». Cuando cuentas algo y quieres que se entere alguien más.

DM

«*Direct Message*», «mensaje directo» o «mensaje privado». Es un mensaje que sólo puede ver el destinatario.

EN

English. Para avisar que el contenido está en inglés, sobre todo si es un enlace.

FA (#FA)

«*Follow Always*», «seguir siempre» usado en Twitter.

FB

Abreviatura de Facebook.

FF (#FF) «Follow Friday»

Es una costumbre de twitter. La gente los viernes recomienda a alguna persona a la que sigue, para que sus propios seguidores le conozcan.

IMO

«*In my opinion*», «en mi opinión».

IN (#IN)

Si tienes las cuentas enlazadas, y dependiendo de tu configuración, el *hashtag* #IN sirve para que un tuit aparezca también como actualización de estado en LinkedIn.

LI (#LI) Abreviatura de LinkedIn

Es lo mismo que IN (#IN)

LMAO

«*Laughing My Ass Off*», se traduce con facilidad al castellano por «me parto el culo de risa». No apta para su uso en un contexto profesional o «serio».

LOL

«*Laughing Out Loud*», «reírse a carcajadas» o «partirse de risa».

OMG

«*Oh my God*» u «*Oh my Gosh*». «Oh Dios mio», el *Gosh* es para no poner el nombre de Dios en vano y como ponemos la abreviatura, evitamos esos problemas, ya que en el mundo anglosajón hay muchas personas que pueden sentirse ofendidas.

PLS

Abreviatura tradicional de «*Please*»: por favor en español.

RT

«*Retweet*», o lo que es lo mismo, «reenviar un tuit». Cuando *retweeteamos* un contenido, es porque queremos mostrarlo a nuestros seguidores, ya sea porque a lo mejor no siguen a la persona que mandó el tweet, porque nos hace gracia, nos parece relevante, queremos darle más difusión...

TL

Timeline o «*línea temporal*», «cronología». Es la aparición de los mensajes por orden cronológico.

TT

«*Trending Topic*», o «tema del momento» «tema de moda» en Twitter. Son los términos más comentados por los usuarios y que por tanto «marcan tendencia». Se pueden consultar los TT locales o globales.

VÍA:

Cuando publicamos información y queremos decir de dónde lo hemos sacado o cuáles son las fuentes de donde proviene esa información.

WTF

Es un recurso que se utiliza no sólo para abreviar, sino también para evitar escribir una palabrota. Son las siglas de «*What The Fuck*». En inglés se usa esta expresión en situaciones en las que un hispanoablante diría «¿qué demonios es esto?» por decirlo de una manera suave.

XD

Es la escritura de una cara sonriente, como los euros o :) con más énfasis.

YT

YouTube.

ACTIVIDADES

- 1.** Ordena por nº de followers a las siguientes personas:
 - Novak Djokovic
 - Alejandro Sanz
 - Justin Bieber
 - Jorge Lorenzo

- 2.** Marca las opciones que tienes al ver un video de Youtube.
 - Descargar
 - Editar
 - Añadir a lista
 - Compartir
 - Me gusta / No me gusta
 - Subir / bajar volumen

- 3.** ¿Qué tipos de vídeos puedes ver en Youtube?
 - Video Clips
 - Video Curriculum
 - TDT en directo
 - Educación

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

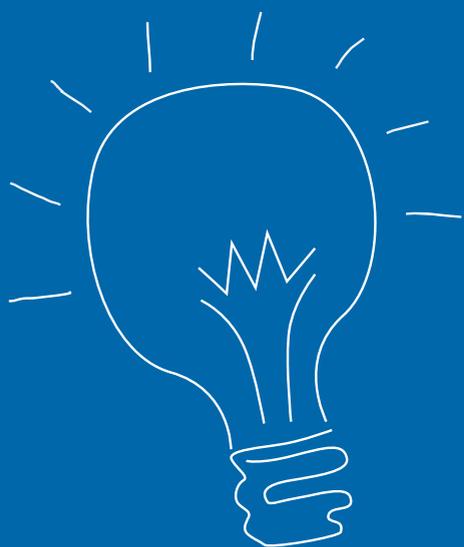
Responde Verdadero (V) o Falso (F).

Nivel 01		V	F
1	Las redes sociales son cosas de internet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	En las redes sociales <i>online</i> sólo puedo acceder desde el ordenador.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Facebook es la red social con más usuarios en España.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Wikipedia sirve para consultar todo tipo de temas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Para leer un blog tengo que estar registrado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nivel 02		V	F
1	<i>Hashtag</i> es un término de Twitter y hace referencia a un tema específico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Linkedin es la red profesional más seguida en España.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	El <i>e-learning</i> no implica el uso de tecnología ni internet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Las personas encargadas de selección no tienen en cuenta las redes sociales en los procesos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Cuando escribo un @ delante de una persona en Twitter es porque quiero a esa persona.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nivel 03		V	F
1	A las empresas les interesa estar bien posicionadas en las redes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	La privacidad en Facebook viene por defecto y no tenemos opciones para modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	TT " <i>Trending Topic</i> " es una recomendación sobre a qué usuario seguir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Hootsuite nos puede ayudar a programar los mensajes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Twitter tiene una versión PRO de pago.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Motivación para el autoempleo



La Organización Internacional del Trabajo (OIT*) define el **autoempleo** como el sector integrado por todo profesional que trabaja en unidades económicas de su propiedad que dirige.

La complejidad del mercado laboral actual provoca que muchas personas, y muy especialmente aquellas con mayores dificultades de inserción (jóvenes en busca de su primer empleo, mujeres, personas con discapacidad, personas en situación de desempleo de larga duración, personas mayores de 45 años en situación de desempleo, colectivos en situación o en riesgo de exclusión social, etc.), busquen alternativas de empleo, optando por emprender su propia aventura empresarial. El interés por el apoyo a la creación de nuevas empresas ha cobrado relevancia en los últimos años, a medida que se ha reconocido y documentado el papel que estas juegan en el conjunto del sistema económico nacional y, cada vez más, en el internacional.

Este contexto ha propiciado la aparición reciente de normativa específica en el campo de las PYMES y las personas autónomas, como la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo**, posterior, por ejemplo, a la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social*** o la anterior Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Por tanto, existe legislación específica para personas emprendedoras, un colectivo cada vez más en auge.

En esta unidad didáctica se tratarán los aspectos fundamentales para el desarrollo de una cultura emprendedora, como justificación para potenciar procesos creativos e innovadores, capaces de generar productividad y desarrollo a partir de la creación de nuevos entes económicos.

Al final de este módulo serás capaz de:

- Descubrir el autoempleo como herramienta alternativa para la inserción laboral.
- Conocer las actitudes que promueven la empleabilidad.
- Conocer las bases para la elaboración de un Plan de Viabilidad Empresarial previo a la creación de empresa.

* <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

** https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-12207

*** <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-9735-consolidado.pdf>

Contenidos

- 1.** Creación de empresa
 - Concepto de empresa y su creación.
 - Perfil emprendedor. Autodiagnóstico.
 - Otras formas de crear y comunicar empresas.

- 2.** La idea
 - Innovación y creatividad.
 - Misión, visión y valores.
 - Sostenibilidad.

- 3.** El plan de empresa
 - Plan de marketing.
 - Plan económico financiero.
 - Elección de la fórmula jurídica.
 - Recursos: tecnológicos, organizativos, humanos.

- 4.** Recursos en la Ciudad Autónoma de Melilla
 - Proyecto Melilla, S.A.U.
 - Guía de creación de empresas responsables.

MODULO I

Creación de empresa

El autoempleo es una actividad emprendedora alternativa al mercado laboral¹²³, gracias a la cual una persona puede realizar una actividad económica de forma independiente trabajando para sí misma a través de un negocio, el cual dirige, gestiona y administra, pudiendo generar empleo y riqueza no solo para sí, sino también para la comunidad.

Según los datos macroeconómicos, los momentos de debilidad económica de 2008 ya se ha superado y la economía va recuperándose. No obstante, y ante la situación del mercado de trabajo, la creación del propio puesto de trabajo sigue siendo una de las alternativas reales a la hora de conseguir un papel activo en el mercado socioeconómico y laboral.

La complejidad del mercado laboral actual provoca que muchas personas, y especialmente aquellas con mayores dificultades de inserción (jóvenes en busca de su primer empleo, personas en situación de desempleo de larga duración, mujeres, personas con discapacidad, personas mayores de 45 años en situación de desempleo, colectivos en situación o en riesgo de exclusión social, etc.), busquen nuevas alternativas de empleo, optando por emprender su propia aventura empresarial.

Según revela el informe GEM¹²⁴ de España de 2018-2019, la tasa de actividad emprendedora total de 2018 fue de 6,4% sobre la población española de 18-64 años, manteniéndose por encima de la barrera del 6% ya dos años consecutivos.

Teniendo en cuenta que el emprendimiento se consolida cada vez más, la persona emprendedora no busca solo la constitución de su empresa, su pretensión va más allá; el objetivo último es mantenerla y poder desarrollarse plenamente en ella.

La persona emprendedora nace y se hace. Experiencias, capacidades, habilidades, actitudes, formación, contactos... Todo ello configura el perfil emprendedor. Es una mezcla entre lo que somos y lo que queremos llegar a ser y se puede mejorar y cambiar.

123 www.autoempleo.net, portal especializado en autoempleo.

124 Global Entrepreneurship Monitor es un proyecto formado por una red mundial de países que se encargan de analizar anualmente el papel del empresariado en el crecimiento económico. <http://www.gemconsortium.org/>

Revisamos las claves en este cuadro:

<p>Conocimiento</p>	<p>Definición: es la capacidad humana para convertir datos e información en acciones efectivas. El conocimiento carece de valor si permanece estático. Sólo genera valor en la medida en que se mueve, es decir, cuando es transmitido o transformado.</p> <p>Claves de intervención: ampliar conocimientos de forma continua y saber gestionarlos (emplearlos en el momento preciso para que la actividad que deseo realizar sea lo más efectiva posible).</p>
<p>Habilidad</p>	<p>Definición: es el potencial que el ser humano tiene para adquirir y manejar nuevos conocimientos y destrezas. En el contexto empresarial, podríamos definirla como la capacidad para realizar con pericia, precisión, facilidad, así como con economía de tiempo y esfuerzo, las labores de la empresa.</p> <p>Claves de intervención: entrenar y matizar habilidades, sobre todo las sociales, que son un conjunto de hábitos (a nivel de conductas, pero también de pensamientos y emociones), que nos permiten mejorar nuestras relaciones interpersonales, sentirnos bien, obtener lo que queremos, y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos...</p>
<p>Aptitud</p>	<p>Definición: talento innato de una persona que no necesariamente limita el desarrollo de ciertas actividades. Ser una persona idónea para realizar una actividad no implica conseguir el éxito. A la aptitud le falta su gemela, la actitud.</p> <p>Claves de intervención: reconocer y mejorar las características innatas. En el mundo de la empresa son vitales la polivalencia, la capacidad de adaptación y de resolución de problemas sin bloqueos, y, para reconocerlas, hay que analizar las experiencias vitales exitosas anteriores. Tomar conciencia de lo que se quiere conseguir y trazar un buen plan de trabajo siempre ayuda.</p>
<p>Actitud</p>	<p>Definición: es la expresión de los valores en el comportamiento de la persona. Corresponde a la forma de predisposición relativamente estable del comportamiento humano, que nos hace reaccionar ante determinados objetos, situaciones o conocimientos de una forma concreta. Es el motor necesario para orientarse al logro.</p> <p>Claves de intervención: mejorar, aumentar, maximizar la ilusión, el esfuerzo, el empuje, el dinamismo, la visualización de la meta... La actitud positiva es una excelente compañera de viaje y nos permite coger fuerzas para ver el vaso medio lleno en lugar de medio vacío.</p>

1. Concepto de empresa y su creación

Desde la Revolución Industrial, las actitudes de la población y los valores de la sociedad han sido modelados, básicamente, por la capacidad de las sociedades para producir empleos. Pero las dificultades asociadas con el empleo han sido permanentes, y los gobiernos han asumido no solo el papel de medir los índices de desempleo, sino en muchos casos el papel de solucionadores del problema, con la creación de puestos de trabajo.

Desde finales del siglo XX se ha observado cómo los Estados no pueden asumir individualmente la responsabilidad del pleno empleo, junto con la tendencia de privatización de empresas estatales. Así, los Estados y sus sociedades han llegado al convencimiento de que deben estimular cada día más la iniciativa privada y que todas aquellas personas que tengan capacidad de defenderse por sí mismas deben ser animadas, incentivadas y apoyadas para que lo hagan. En España, la creación de la Ventanilla Única Empresarial¹²⁵ y los Puntos de Atención al Emprendimiento son ejemplos de esta línea de actuación¹²⁶.

Por lo tanto, estas nuevas tendencias, económicas y culturales, están provocando una evolución desde una sociedad de personas empleadas a una sociedad de personas autoempleadas. Este es uno de los cambios sociales más radicales que se ha producido en las últimas décadas al que Drucker (1990) denominó «la mayor revolución laboral del siglo XX».

La Real Academia Española¹²⁷ define empresa como una «unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos».

La Comisión de la Unión Europea sugiere otra definición: «se considerarán empresas las entidades que ejerzan una actividad artesanal u otras actividades a título individual o familiar, las sociedades de personas y las asociaciones que ejerzan una actividad económica de forma regular»¹²⁸.

125 La Ventanilla Única Empresarial (VUE) es una iniciativa conjunta de las Administraciones Públicas y tiene por objeto apoyar a las personas emprendedoras en la creación de nuevas empresas mediante la prestación de servicios integrados de tramitación y asesoramiento empresarial.

126 Dada la situación provocada por la recesión económica de 2008, muchas entidades del Tercer Sector, como asociaciones u ONG, han desarrollado e implementado programas de empleabilidad, donde también se facilita orientación sociolaboral y apoyo al emprendimiento. Algunos de estos programas reciben el nombre de Lanzaderas de Empleo o de Emprendimiento.

127 <https://dle.rae.es/?w=empresa>

128 Extracto de la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de pequeñas y medianas empresas DO L 124 de 20.5.2003, p. 36)

Pero al margen de definiciones formales, no se puede concebir el término empresa sin dar todo el valor a la persona que la emprende y a la acción que une estos dos términos: emprender.

La tendencia al alza de la creación de empresas en España en los últimos meses, incluidas las altas de profesionales autónomos, pone de manifiesto que la actitud emprendedora puede ser no solo una solución al desempleo y a una situación transitoria de la crisis, sino también una opción más de empleabilidad. Es una alternativa difícil, pero con el grado justo de atrevimiento, esfuerzo, trabajo, ilusión... la idea puede pasar de sueño a realidad consolidable.



2. Perfil emprendedor. Autodiagnóstico

El espíritu emprendedor es el mejor modo de enfrentar la incertidumbre de un entorno cambiante, pues aporta innovación, creatividad e iniciativa al mercado. La persona emprendedora es aquella que identifica una oportunidad y organiza los recursos necesarios para ponerla en marcha.

Es frecuente usar este término para referirse a la «persona que crea una empresa», que encuentra una oportunidad de negocio, o quien empieza un proyecto por su propia iniciativa.

El GEM¹²⁹, un observatorio internacional con carácter anual de la actividad emprendedora, en su informe de España 2018-2019, ya referido, afirma que el 70,7% de personas emprendedoras decidieron iniciar su empresa con la intención de aprovechar

129 Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2018/2019. <http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2019/05/GEM2018-2019.pdf>

una oportunidad de negocio, frente al 22,6% que lo hizo por no tener otra alternativa en el mercado laboral. Una tendencia que se consolida. Además, concluye que, la distribución por género en la actividad emprendedora se estrecha cada vez más (la participación masculina es del 53,1% frente al 46,9% de la femenina) y casi la mitad de las personas emprendedoras contaban con educación superior y/o formación específica para emprender. Un perfil que apenas se modifica con respecto a años anteriores.

La edad media del emprendimiento español es otro dato interesante que incluye el mencionado documento. Se encuentra en torno a los 42 años, con mayor participación de personas adultas de entre 35 y 44 años. Asimismo, se indica una mejora en la calidad de la actividad emprendedora y en las condiciones del ecosistema emprendedor español y, además, crecen las expectativas de generación de empleo.

Cada persona es diferente y en su crecimiento y desarrollo intervienen diversos factores. Sin embargo, en la actitud para materializar una idea de negocio, se dan algunas características comunes en las personas emprendedoras, como, por ejemplo:

- Disponen de energía. El comienzo de un proyecto siempre supone un encuentro con un sinfín de dificultades. Poder enfrentarlas y superarlas requiere contar con suficiente energía física y mental, para no dejarse abatir ante el primer tropiezo.
- Fomentan la creatividad y buscan la originalidad, junto a una dosis importante de sentido crítico que permita evaluar la marcha del proyecto y realizar las correcciones que sean necesarias.
- Tienen fe en el proyecto. Invertir el 100% del tiempo, recursos y esfuerzos en sacar la idea adelante. Para ello es fundamental un estudio de viabilidad concienzudo y, por supuesto, el apoyo del entorno más cercano.
- Disfrutan de los desafíos. Percibir la situación de riesgo o cambio como una oportunidad de vivir con entusiasmo y energía, superando la tendencia natural del ser humano en estos casos: el estrés.
- Saben comunicar. La comunicación eficaz es la base de las buenas relaciones y los negocios. Algunas pautas para conseguirlo: expresar las ideas con claridad y concreción, saber escuchar y ponerse en el lugar de la otra persona, fomentando la retroalimentación.
- Son personas formadas. Lo ideal es conocer el producto o servicio en profundidad, aunque este punto es salvable cuando la persona emprendedora se apoya en un equipo de expertos. Se trata de analizar la realidad y comprobar si el conocimiento técnico es una fortaleza o una debilidad en el camino emprendedor.

PREGUNTAS	SI	NO
¿Cuento con los demás para tomar decisiones?		
¿Me gusta tomar la iniciativa?		
¿Puedo dirigir un equipo o liderar un proyecto?		
¿Mantengo mis compromisos?		
¿Tengo nuevas ideas?		
¿Me gusta estar al día en la información?		
¿Me gusta arriesgarme?		
¿Me adapto a los cambios?		
¿Tengo en cuenta mis valores y principios?		
¿Respeto a los demás en todas las circunstancias?		
Cuando tengo una idea ¿voy a por ella?		
¿Me esfuerzo en ponerme en el lugar de otra persona?		
¿Conservo mis ilusiones?		
¿Me quedan muchos sueños por cumplir?		
¿Intento conseguir mis objetivos?		
¿Mi entorno considera que tengo potencial?		
¿Sé dónde buscar soluciones y oportunidades?		
¿Cuento con mi entorno cuando tengo un problema?		
¿Me considero una persona feliz?		
¿Conozco la capacidad de sacrificio?		
¿Me gusta trabajar?		
¿Tengo una autoestima sana?		
¿Valoro el esfuerzo de los demás?		
¿Considero todas las posibilidades que existen?		
¿Conozco la resiliencia?		
¿Me gusta arriesgar?		
¿Tengo un respaldo económico?		
¿Se aceptar una crítica?		
¿Si no creo mi propia empresa no seré feliz?		
Cuando lo necesito ¿pido ayuda?		

En la *Guía emprendimiento responsable*¹³⁰ que se refiere en el módulo 4 de este mismo capítulo, existe un test que evalúa las cualidades emprendedoras de las personas y que puede servir como guía si tienes una idea de negocio.

Para lograr un buen resultado, es necesario contestar con la máxima sinceridad posible y así poder extraer conclusiones válidas. Con los datos recopilados, es imprescindible reflexionar sobre las capacidades y aptitudes existentes para maximizarlas, y sobre las debilidades para minimizar sus efectos.

3. Otras formas de crear y comunicar empresas

El nuevo escenario económico y social en el que nos encontramos está originando una nueva concepción del término «empresa», alejada de los conceptos clásicos de organización y división del trabajo, donde tanto los productos, como los servicios, se crean y gestionan de una forma innovadora¹³¹ que permite la reducción de gastos y la optimización de resultados.

Existe, además, una corriente educativa en la actualidad que apuesta por la inclusión obligatoria en el currículo educativo del sistema escolar de la creatividad y el aprendizaje para educar y motivar en el emprendimiento empresarial responsable y ético¹³², potenciando el uso de las nuevas tecnologías. Actualmente, siguen resultando importantes los conceptos de emprendizaje¹³³, el binomio innovación-creatividad y cuarto sector¹³⁴ dentro de la llamada economía social, que busca el beneficio económico para reinvertirlo progresivamente en la comunidad sobre la que se asienta dicho proyecto.

A continuación, revisamos algunas de estas nuevas fórmulas de organización empresarial que por su singularidad precisan de una gestión muy peculiar para lograr su consolidación.

130 Elaborada por Empieza Consultora, fresh consulting® para Proyecto Melilla, S.A.U.

131 Un ejemplo de un modelo organizativo innovador es la compañía <http://www.ritesolutions.com/>, basada en un concepto de comunidad o vecindario en el que las personas tienden a ayudarse unas a otras. http://www.santigarcia.net/2011/10/otra-forma-de-hacer-empresa-es-posible_17.html

132 Consultar glosario de términos al final del capítulo.

133 Unión del concepto empresa más aprendizaje. Consultar glosario de términos al final del capítulo.

134 Por ejemplo, empresas dirigidas a la mejora del empleo y calidad de vida de los colectivos desfavorecidos. Consultar glosario de términos al final del capítulo.

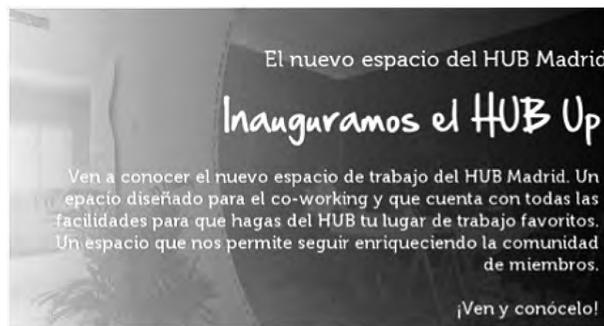
COWORKING (cotrabajo)

Consiste en compartir oficina (o un mismo espacio físico o virtual) con la característica de que las personas que allí conviven se complementan y colaboran en el desarrollo de sus negocios, no siendo necesario ningún formalismo para sellar las alianzas.

Son utilizados en su mayoría por personas que no precisan muchos recursos para desarrollar sus servicios, como, por ejemplo: profesionales de la consultoría, del diseño, de la programación, escritores o escritoras, periodistas...

Genera un sentimiento de pertenencia a una comunidad y alivia la sensación de aislamiento y soledad de las personas autónomas o microempresas, permitiendo resolver dudas, hacer consultas o incluso tomar un café sin tener que desplazarse.

Suelen ser espacios diáfanos con mesas y sillas, conexión a Internet, servicios comunes como teléfono, fax, fotocopiadora, recepción y una sala de reuniones. Además, suelen organizar eventos y actividades en las que puede participar cualquier persona del coworking. Con estos recursos, las personas que cotrabajan solo deben llevar consigo su ordenador portátil, reduciendo con ello los gastos en la creación y mantenimiento de la empresa¹³⁵.



CENTROS DE EMPRESA¹³⁶

Son espacios ofrecidos por la Administración pública, que permiten a las nuevas empresas disponer de un local adaptado a sus necesidades, a un precio muy competitivo,

¹³⁵ HUB Madrid es un espacio de coworking que pertenece a un proyecto más amplio, instalado en las principales ciudades del mundo <http://www.the-hub.net/>

¹³⁶ También se les conoce como incubadoras o viveros de empresas.

durante un tiempo limitado. En nuestra Ciudad, Proyecto Melilla S.A.U. cuenta con un Centro-Vivero de empresas¹³⁷.

CENTROS DE NEGOCIOS

Son despachos de diferentes tamaños y salas de reuniones, localizados en zonas estratégicas con servicios comunes. La diferencia con los viveros o centros de empresa es que estos espacios son privados y el precio es superior.

EMPRESAS DE INSERCIÓN SOCIAL

Su principal misión es promover la integración social y profesional de colectivos desfavorecidos como, por ejemplo, personas con discapacidad, jóvenes en exclusión social, personas en situación de desempleo de larga duración, etc., a través del empleo en cualquier actividad económica¹³⁸ de producción de bienes y servicios.

Las trabajadoras y trabajadores realizan un itinerario que incluye la formación, y prestación de servicios en la empresa de inserción, hasta la finalización del proceso y la búsqueda de empleo fuera de la entidad.

STARTUPS

Se denomina startups o empresas emergentes a aquellas empresas de nueva creación que presentan posibilidades de crecimiento, y, normalmente, se suelen relacionar con el sector tecnológico. Por ejemplo, Spotify, Airbnb o Uber empezaron siendo *startups*.

¹³⁷ Ver módulo 4: *Recursos de la Ciudad Autónoma de Melilla*.

¹³⁸ Ejemplos de sectores donde prestan servicios las Empresas de Inserción http://elpais.com/diario/2010/05/05/economia/1273010410_850215.html

MODULO II

La idea

La idea es uno de los ejes fundamentales sobre los que se asienta el inicio de cualquier aventura empresarial. Ha de ser viable para lograr un objetivo mercantil, y que los recursos empleados no se malgasten inútilmente¹³⁹.

Las ideas pueden surgir de manera espontánea o fruto de un proceso de análisis y búsqueda. Existen múltiples alternativas:

- Los inventos, a menudo, son el resultado de la percepción de una necesidad.
- Las aficiones y hábitos de la emprendedora o el emprendedor también pueden crear una idea.
- La observación de los cambios de las tendencias sociales (que dan lugar al surgimiento de nuevas necesidades), de las deficiencias de los demás o de una carencia.

1. Innovación y creatividad

La **innovación** es el instrumento específico de las personas que quieren materializar un sueño empresarial: el medio por el cual exploran el cambio como una oportunidad para un negocio o servicio diferente.

Consiste en observar la realidad, identificar las preocupaciones o problemas existentes y generar una solución a los mismos.

La innovación está asociada a la invención y esto no es siempre real. No se trata de crear desde cero, ni es siempre una cuestión de ingeniería, ni está reservada exclusivamente al mundo de la ciencia. Solo se trata de introducir algo nuevo en cualquier ámbito de nuestra vida o de nuestro proyecto de empresa.

¹³⁹ Fuente: Estudio de Variables en Materia de Autoempleo. Proyecto SimbioRed (Programa Euroempleo promovido por la Excm. Diputación Provincial de Huelva)

Suele ser una de las características más notables del emprendimiento ya que las personas emprendedoras, cambian y transforman desde su perspectiva, la realidad que conocemos.



Carné de Malafollá Granaina¹⁴⁰

Por su parte, la **creatividad** es una herramienta que tienen todas las personas: sólo se requiere poner en marcha la imaginación para conseguir diferentes opciones para resolver problemas o situaciones.

Tanto para innovar, como para lograr ser creativos o creativas, es necesario disponer de tiempo, formación e ilusión para alcanzar el objetivo. Alguna de las claves para conseguir creatividad puede ser, por ejemplo:

- Preguntarse e imaginar.
- Observar y seguir preguntándose.
- Practicar y preguntarse (bis: repetir ese último punto cuantas veces sea necesario).

La actitud es muy importante: el miedo a la equivocación es el peor aliado de la creatividad. Es necesario pensar sin tapujos y huir de la respuesta única o estereotipos.

¹⁴⁰ Carné de Malafollá Granaina. La «malafollá» es un estereotipo mundialmente conocido, que se refiere al carácter algo seco de los habitantes de Granada, al que unos emprendedores innovadores llevan sacándole partido, a través de la red social Twitter desde 2012. Les siguen más de 93.000 personas y ya tienen hasta un carné con derecho a descuentos en establecimientos comerciales de la ciudad.

2. Misión, visión y valores

El mercado actual necesita empresas socialmente responsables, es decir, comprometidas con el medio ambiente, la igualdad de género, la transparencia económica y sus grupos de interés: plantilla, clientes, proveedores, vecindario...

FORÉTICA¹⁴¹ define la Responsabilidad Social como la asunción voluntaria por parte de las empresas de las responsabilidades derivadas de los efectos de su actividad sobre el mercado y la sociedad, así como sobre el medio ambiente y las condiciones de desarrollo humano.

La responsabilidad social también requiere gestionar y mejorar aspectos que las leyes no pueden determinar en todos sus detalles y todas sus implicaciones, como, por ejemplo:

- Las condiciones que permiten el desarrollo personal en el trabajo.
- El respeto a los consumidores como clientela y como ciudadanía con derechos.
- La conciliación del espacio profesional y el terreno personal.
- El impacto de la actividad industrial en el entorno social y natural.
- La I+D+i.
- La transparencia informativa.
- La promoción y mantenimiento de la confianza de los inversores e inversoras.
- ...

A la hora de poner en marcha un nuevo proyecto empresarial, puede resultar muy interesante que todos los grupos de interés o stakeholders conozcan cuál es la razón que motiva al emprendimiento.

Ese objetivo puede definirse en formato de misión, visión y valores del negocio y es recomendable incluirlo en la elaboración de cualquier plan de empresa actual, responsable y sostenible..

¹⁴¹ FORÉTICA es la asociación de empresas y profesionales de Responsabilidad Social líder en España que tiene como misión fomentar la cultura de la gestión ética y la responsabilidad social dotando a las organizaciones de conocimiento y herramientas útiles para desarrollar con éxito un modelo de negocio competitivo y sostenible. <http://www.foretica.org/>

- **La misión:** el hoy¹⁴². Es la razón de ser de la empresa, su propósito, aquello por lo que trabaja y que orienta toda su actividad. Constituye la identidad, lo que es, lo que hace y para quién lo hace.
- **La visión empresarial:** el futuro. Es la proyección de aquello en lo que la empresa quiere convertirse en un futuro, su gran objetivo profesional, dónde quiere estar a largo plazo.
- **Los valores:** la base. Definen el conjunto de principios, creencias y reglas que regulan la gestión de la organización. Constituyen la filosofía y el soporte de la cultura de la empresa.

3. Sostenibilidad

La sostenibilidad empresarial tiene su origen en el desarrollo sostenible, que, de forma incompleta, se ha dirigido durante muchos años solo hacia uno de sus pilares: el medioambiental.

La gestión de los residuos, la contaminación o el consumo de agua de las empresas fueron casi las únicas fuentes de preocupación constante en los inicios de esta teoría. Pero hablar de sostenibilidad empresarial es hablar de tres elementos estrechamente relacionados: medioambiental o ecológico, el económico y el social o sociopolítico. Y estos tres elementos necesitan estar en equilibrio si se pretende que la empresa se consolide en el mercado. En otras palabras: para permanecer en un mercado cada vez más exigente y competitivo, es preciso desarrollar un modelo de empresa ecológico, económico y socialmente sostenible.

El desarrollo sostenible conforma una excelente oportunidad de cambio hacia una nueva forma de gestionar empresas, y hacia nuevas formas de convivir con la sociedad basados en un «win-win» (todas las partes intervinientes ganan). La empresa tendrá futuro y será competitiva en la medida en que sea sostenible. Es decir, la empresa debe ser capaz de mantenerse en el tiempo, utilizando de forma responsable los recursos (también sus recursos humanos) para su actividad productiva y creando valor para sus *stakeholders*¹⁴³.

142 Fuente: *Guía para promover una cultura responsable*. Asociación de Constructores y Promotores de Granada (ACP). Programa Euroempleo del Fondo Social Europeo, cofinanciado por la Junta de Andalucía: Reconstruyendo con AFO. Elaborado por Empieza Consultora, fresh consulting®.

143 Consultar glosario de términos al final del capítulo.

MODULO III

El plan de empresa

Desde el surgimiento de la idea hasta que la empresa comienza a funcionar, a la persona emprendedora se le plantea un arduo camino en el que es fundamental la planificación de todos y cada uno de los pasos a dar. En este ámbito, el plan de empresa ayudará a decidir con objetividad si es viable crear o no el negocio.

Se trata de un instrumento que apoya el proceso de toma de decisiones y que analiza en profundidad la viabilidad de la idea. De ahí que también reciba el nombre de estudio de viabilidad del proyecto.

Como documento, puede ser todo lo sencillo o complicado que se proponga la persona emprendedora, aunque siempre debe recoger de forma ordenada y realista la información necesaria para poder usarlo como instrumento de comunicación, por ejemplo, ante una entidad bancaria o las posibles personas inversoras.

La estructura es totalmente libre, pero siempre debe recoger como mínimo esta información básica:

Plan de empresa
Presentación del proyecto.
Definición de la misión, la visión y los valores de la empresa.
Análisis del mercado.
Plan de marketing, comercialización y comunicación.
Plan de producción y operaciones.
Organización y recursos humanos.
Plan jurídico – mercantil.
Plan de inversión y financiación.

1. El plan de marketing

Se define plan de marketing como el conjunto de acciones que se combinan para alcanzar unos objetivos en el mercado.

Consiste en diseñar la estrategia comercial de la empresa de manera honesta, responsable y veraz. Para ello hay que conocer muy bien el producto o servicio, para poder potenciar sus cualidades y diferencias con respecto a la competencia.

Existe una forma de arrancar la elaboración del plan de marketing, valorando las siguientes cuatro «P» y analizando los resultados con un DAFO¹⁴⁴.

- **Producto o servicio.** Tipo de producto, marcas, gamas, garantía, diferencia con la competencia, plazos, formatos, entregas...
- **Precio.** Para fijarlo hay que tener en cuenta muchas variables: costes de la empresa, oferta y demanda, precios de la competencia...
- **Punto de venta o distribución.** Habrá que determinar cómo llegará al consumidor final: transporte, aranceles, intermediarios, alianzas estratégicas...
- **Publicidad y comunicación.** El negocio tiene que darse a conocer para que la futura clientela pueda comprar los productos o contratar los servicios. Habrá que analizar –entre otras cuestiones– el presupuesto destinado a tal fin, la posibilidad de lanzar promociones o descuentos, qué mensaje se quiere dar, y cuál será el canal para comunicarlo: prensa, buzoneo, venta directa, ... Es muy importante que la estrategia de comunicación sea coherente en todos los canales y coherente con el fin y la identidad de la empresa.

El marketing actual pasa –sin lugar a duda– por el mundo 2.0 y sucesivos¹⁴⁵. La revolución de Internet ha supuesto una nueva forma de comunicación basada en las telecomunicaciones y la tecnología con una doble motivación: conocer lo que piensa la clientela para atender mejor sus necesidades y crear valor para la entidad.

144 DAFO: análisis de las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.

145 2.0: nueva forma de comunicación basada en la interacción de las personas a través de la tecnología. Se logra a partir de diferentes herramientas que facilitan conocer y compartir todo tipo de información. Actualmente existe un debate sobre si resulta más apropiado hablar de Web 3.0, que supone una evaluación e incluso la 4.0.

Por esta razón, se han consolidado diferentes perfiles profesionales relacionados con la digitalización como, por ejemplo, *community manager*¹⁴⁶, que se encarga de maximizar la presencia de las empresas o entidades en las redes sociales, dotando de contenido los perfiles y gestionando sus intervenciones en Internet; profesionales del marketing digital, profesiones relacionadas con el análisis del *big data*¹⁴⁷, etc

2. Plan económico financiero

Casi con toda seguridad, se trata del apartado del plan de empresa menos agradable de elaborar, pero imprescindible para determinar la inversión necesaria para la puesta en marcha del negocio.

Según revela el Informe GEM¹⁴⁸ de España de 2018, la media de capital semilla necesario para poner en marcha una actividad empresarial nueva en nuestro país es de 85.804 euros y el 38,6% de las personas que emprenden necesitan algún tipo de financiación externa.

En todo caso, para llegar a esta valoración, el paso indispensable es la elaboración del plan de inversiones donde se refleje:

Gastos de constitución

Necesarios para la legalización de la empresa: gastos de notaría, impuesto sobre actos jurídicos documentados, inscripción en Registro Mercantil, licencia municipal de apertura, etc.

Bienes de inmovilizado

Terrenos y construcciones, instalaciones, maquinaria, herramientas y utensilios, mobiliario, elementos de transporte, equipos informáticos y de oficina, y derechos duraderos como: propiedad industrial –patentes y marcas–, traspaso de un local, uso de aplicaciones informáticas y depósitos o fianzas.

146 Son las personas encargadas de gestionar, construir y moderar comunidades en torno a una marca o entidad en Internet. Ver capítulo de Redes.

147 Conjunto de datos masivos recogidos por diferentes métodos (aplicaciones informáticas, operaciones de compra en Internet, interacción en Redes Sociales, etc.) que no se pueden procesar con la tecnología tradicional: <https://es.wikipedia.org/wiki/Macrodatos>

148 Ya referido con anterioridad (Global Entrepreneurship Monitor).

Stock mínimo de existencias iniciales

Son las mercancías y materias primas necesarias para poder iniciar la actividad y el dinero en efectivo mínimo necesario para hacer frente a los 3 primeros meses de actividad como: alquileres, suministros, gastos de personal, etc.

Concepto	Importe €
ACTIVO FIJO	
GASTOS DE PRIMER ESTABLECIMIENTO	
FIANZAS	
EDIFICIOS Y OTRAS CONSTRUCCIONES	
OBRAS DE ACONDICIONAMIENTO	
MAQUINARIA Y UTILLAJE	
MOBILIARIO Y ENSERES	
EQUIPOS INFORMÁTICOS	
OTROS	
ACTIVO CIRCULANTE	
EXISTENCIAS	
TESORERÍA	
TOTAL INVERSIÓN	

La **financiación** del proyecto empresarial puede provenir de recursos propios como: ahorros, capitalización de la prestación por desempleo o incluso donaciones o préstamos de amigos y familiares; o ajena, principalmente proveniente de entidades financieras.

Concepto	Importe €
RECURSOS PROPIOS	
CAPITAL SOCIAL	
OTRAS APORTACIONES	
RECURSOS AJENOS	
PRESTAMOS BANCARIOS	
ACREEDORES	

MOTIVACIÓN PARA EL AUTOEMPLEO

La previsión de costes y beneficios viene reflejada en la cuenta de resultados. Se trata de un documento donde quedan reflejados todos los gastos y consumos que serán necesarios para desarrollar la actividad empresarial (previsión de gastos), todos los recursos que genere la misma (previsión de ingresos) y su resultado económico (beneficio o pérdida).

El siguiente cuadro puede ser una referencia para su elaboración. Contempla tres posibles escenarios (pesimista, realista y optimista), que ayudarán a obtener una información más concreta de la situación que puede llegar a darse.

INGRESOS	PESIMISTA	REALISTA	OPTIMISTA
VENTAS			
PRESTACIÓN DE SERVICIOS			
GASTOS			
COSTE DE VENTAS			
GASTOS DE PERSONAL			
DOTACIÓN AMORTIZACIÓN			
TRIBUTOS			
ARRENDAMIENTOS			
REPARACIÓN Y CONSERVACIÓN			
SERVICIOS PROFESIONALES INDEPENDIENTES			
TRANSPORTES			
PRIMA DE SEGUROS			
SERVICIOS BANCARIOS			
PUBLICIDAD			
SUMINISTROS			
OTROS			
RESULTADO			
GASTOS FINANCIEROS			
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS			
IMPUESTOS			

3. Elección de la fórmula jurídica

Decidir si se constituirá la empresa como persona física o persona jurídica puede tener consecuencias en el futuro, limitando futuras ampliaciones del negocio o su operatividad.

Por esta razón, conviene dedicar un tiempo a analizar los diferentes aspectos que intervienen en este proceso:

TIPO DE ACTIVIDAD

Hay determinadas actividades para las que la normativa aplicable exige una forma jurídica concreta. Por ejemplo, las agencias de viajes, que deben ser sociedades limitadas o anónimas o las cooperativas de vivienda, que obviamente la forma a adoptar es la de Cooperativa.

NÚMERO DE PROMOTORAS O PROMOTORES

El número de socios y/o socias también condicionará la forma jurídica, ya que en algunos casos se exige un número mínimo y máximo. Se debe tener especial cuidado a la hora de elegir a compañeros y compañeras de viaje, pues una posible salida de personas socias de la empresa puede convertirse en un gran problema financiero y técnico en el futuro.

CAPITAL SOCIAL

Algunas formas jurídicas exigen disponer de un capital inicial mínimo en el momento de la constitución y esta exigencia legal influirá en la inversión inicial.

RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL FRENTE A TERCERAS PERSONAS

La responsabilidad estará limitada al capital aportado de tal forma que el patrimonio personal no quede comprometido por la marcha del negocio, o puede ser ilimitada, como en el caso de la empresa individual, donde la responsabilidad afecta tanto al patrimonio empresarial (mercantil) como al patrimonio personal (civil).

REQUISITOS DE CONSTITUCIÓN

Las sociedades son siempre mucho más complejas para constituir que la empresa individual, sobre todo en el aspecto burocrático. Existen diversas iniciativas tendentes a reducir los trámites y el tiempo de la puesta en marcha de una sociedad, como la ventanilla única, que ya se ha comentado.

NECESIDADES ECONÓMICAS DEL PROYECTO Y PERSPECTIVA DE DESARROLLO

El importe de la inversión y el número de personas socias en general suele ser decisivo a la hora de elegir la forma jurídica. Si la inversión económica es muy alta, lo más adecuado es constituir una sociedad mercantil.

ASPECTOS FISCALES

En función de los resultados previstos en el plan de negocio, habrá que estudiar los costes fiscales a soportar por la empresa. Por ello, hay que realizar una previsión económica lo más realista posible. Las sociedades tributan a través del Impuesto sobre Sociedades, cuyo tipo impositivo es único, y las empresas individuales a través del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en el que el tipo impositivo va elevándose según van incrementándose los beneficios. No obstante, al principio de la actividad, al no tener un nivel de facturación elevado, es poco probable que esta circunstancia perjudique siendo empresa individual.

RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

Dependiendo de la forma jurídica elegida el régimen de cotización a la Seguridad Social puede variar. Este es uno de los criterios más significativos para tener en cuenta en el caso de que sean varias socias o socios, ya que de ello dependerán aspectos como costes salariales y derechos y obligaciones sociales.

El cuadro comparativo de la página siguiente puede ayudar a aclarar la forma jurídica más idónea para cada caso:

FORMAS JURÍDICAS					
PERSONALIDAD	FORMA	Nº SOCIOS / SOCIAS	CAPITAL	RESPONSABILIDAD	FISCALIDAD
PERSONAS FÍSICAS	EMPRESARIO INDIVIDUAL	1	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF (rendimientos por actividades económicas)
	EMPRENDEDOR DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	1	No existe mínimo legal	Ilimitada con excepciones	IRPF (rendimientos por actividades económicas)
	COMUNIDAD DE BIENES	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF (rendimientos por actividades económicas)
	SOCIEDAD CIVIL	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF (rendimientos por actividades económicas) * Sociedades Civiles que no tengan objeto mercantil (Ley 27/2014)



FORMAS JURÍDICAS

PERSONAS JURÍDICAS	SOCIEDADES MERCANTILES				
	SOCIEDAD COLECTIVA (S.C.)	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	Impuesto sobre Sociedades
	SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA (S.L.) Con un/a solo/a socio/a la denominación será Sociedad Limitada Unipersonal (S.L.U.)	Mínimo 1	Mínimo 3.000,00 €	Limitada al capital aportado	Impuesto sobre Sociedades
	SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA (S.L.N.E.)	Mínimo 1. No superior a 5 en la constitución	Mínimo 3.000,00 € Máximo 120.000 €	Limitada al capital aportado	Impuesto sobre Sociedades
	SOCIEDAD LIMITADA DE FORMACIÓN SUCESIVA	Mínimo 1	No existe mínimo legal	Limitada	Impuesto sobre Sociedades
	SOCIEDAD ANÓNIMA S.A. Con un/a solo/a socio/a la denominación será Sociedad Anónima Unipersonal (S.A.U.)	Mínimo 1	Mínimo 60.000,00 €	Limitada al capital aportado	Impuesto sobre Sociedades
	SOCIEDAD COMANDITARIA POR ACCIONES	Mínimo 2	Mínimo 60.000,00 €	Socios colectivos: Ilimitada Socios comanditarios: Limitada	Impuesto sobre Sociedades
	SOCIEDAD COMANDITARIA SIMPLE	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Socios colectivos: Ilimitada Socios comanditarios: Limitada	Impuesto sobre Sociedades

FORMAS JURÍDICAS

SOCIEDADES MERCANTILES ESPECIALES

PERSONAS JURÍDICAS	SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA LABORAL (S.L.L.)	Mínimo 2	3.000,00 €	Limitada al capital aportado	Impuesto sobre Sociedades
	SOCIEDAD ANÓNIMA LABORAL (S.A.L.)	Mínimo 2	60.000,00 €	Limitada al capital aportado	Impuesto sobre Sociedades
	SOCIEDAD COOPERATIVA	1 ^{er} grado: Mínimo 3 2 ^o grado: 2 cooperativas	Mínimo fijado en los Estatutos	Limitada al capital aportado	Impuesto sobre Sociedades (Régimen especial)
	SOCIEDAD COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	1 ^{er} grado: Mínimo 3 2 ^o grado: 2 cooperativas	Mínimo fijado en los Estatutos	Limitada al capital aportado	Impuesto sobre Sociedades (Régimen especial)
	SOCIEDAD AGRARIA DE TRANSFORMACIÓN	Mínimo 3, con la condición de que el número de socios individuales sea superior al de personas jurídicas	Mínimo fijado en los Estatutos	De las deudas sociales responderá, en primer lugar, el patrimonio social, y, subsidiariamente, los socios de forma mancomunada e ilimitada, salvo que en los Estatutos se hubiera pactado su limitación	Impuesto sobre Sociedades (Régimen especial)
	SOCIEDAD DE GARANTÍA RECÍPROCA (S.G.R.)	Mínimo 150	Mínimo 10.000.000,00 €	Limitada	Impuesto sobre Sociedades
	ENTIDADES DE CAPITAL-RIESGO	Consejo de Administración: 3	Sociedades de Capital Riesgo: Mínimo 1.200.000 € ECR-Pyme: Mínimo 900.000 € Fondos de Capital-Riesgo: Mínimo 1.650.000 €	Limitada	Impuesto sobre Sociedades
	AGRUPACIÓN DE INTERÉS ECONÓMICO	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	Impuesto sobre Sociedades

4. Recursos: tecnológicos, organizativos, humanos

Saber gestionar los recursos con los que se cuenta garantizará el correcto funcionamiento de la empresa y, en caso de haber departamentos, la correcta coordinación de los mismos. Una idea interesante es elaborar un organigrama de la empresa por áreas de actividad, que recoja las personas específicas que ocuparán cada puesto de trabajo.

A pesar de llevar tiempo, es necesario detallar los puestos de trabajo, otorgándoles unos perfiles y funciones específicas. Esta tarea perdurará en el futuro y facilitará la incorporación o sustitución de personas en los puestos de trabajo. Para ello habrá que revisar el convenio colectivo del sector y su tabla de salarios, los diferentes tipos de contratos, la legislación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la ley de integración de personas con discapacidad, la ley de prevención de riesgos laborales, la protección de datos, etc.

Bien es verdad que, si un proyecto empresarial comienza su andadura en forma de autoempleo, todas estas cuestiones no parecen estar directamente relacionadas, pero en cualquier momento se puede «crecer» y que estas leyes afecten.

Lo interesante sería anticiparse y tener en cuenta, por ejemplo, estas recomendaciones:

- Conocer las «buenas prácticas» de empresas de la misma actividad en materia de prevención de riesgos laborales.
- Asegurarse de cumplir con la legislación de protección de datos según la Agencia Española de Protección de Datos¹⁴⁹.
- Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de la plantilla.
- Solicitar CV a las agencias de empleo públicas o privadas que trabajen con personas en situación de dificultad.
- Valorar los currículums prestando atención a la idoneidad para el puesto, y no en el sexo, edad, origen y otras cuestiones personales que en nada repercuten en la productividad ni determinan el talento de las personas.

149 <https://www.aepd.es/reglamento/cumplimiento/index.html>

En lo que a recursos tecnológicos se refiere, es fundamental buscar los que mejor se adapten a la venta de los productos o la administración de los servicios previstos, junto con la facilidad o dificultad de manejo. En su elección habrá que tener en cuenta los tipos y tamaños de los equipos, los repuestos, el coste del mantenimiento, las empresas proveedoras, el tiempo en servir o recibir pedidos, etc.

Como son muchos los factores que pueden influir en la elección de los recursos, y la tecnología mejora cada día, será necesario estar en constante búsqueda de nuevos dispositivos y recursos que permitan a la empresa conocer las novedades para ser competitiva. Para ello, Internet y las redes sociales son buenas aliadas, al alcance de cualquiera en cualquier momento y de manera gratuita.

Un proceso de producción obsoleto compromete la continuidad del proyecto y es una situación que, con información y formación, se puede evitar.

MODULO IV

Recursos en la Ciudad Autónoma de Melilla

1. Proyecto Melilla S.A.

La Sociedad Pública para la Promoción Económica de Melilla, Proyecto Melilla, S.A.U., (PROMESA) ofrece al empresariado melillense un servicio integral que comprende desde la información, formación y asesoramiento empresarial hasta financiación, ubicación y seguimiento de las empresas¹⁵⁰.

Tiene como principal objetivo la promoción del desarrollo socioeconómico de la Ciudad mediante el apoyo a la inversión, la creación de empleo y la formación, tanto de las personas empresarias como de trabajadoras.

Lleva a cabo la ejecución de programas nacionales y europeos, asesoramiento e información al empresariado y medidas para la dinamización económica y empresarial de Melilla. Dispone de manera permanente de acciones y recursos como ayudas a empresas, programas de formación adaptados a las necesidades de las personas en situación de desempleo y trabajadoras, e infraestructura propia como la escuela de hostelería, la escuela de negocios y los locales del centro de empresas, así como el vivero de empresas. Algunos de los servicios que ofrece son:

- Punto de Atención al Emprendedor.
- Agencia de Colocación Melilla Orienta
- Plataforma de *Trading*.
- Convocatorias.

Precisamente, como recurso a la iniciativa emprendedora, conviene resaltar los servicios que ofrece el Centro-Vivero de Empresas¹⁵¹, que se encuentran a disposición de todas las empresas que soliciten un local en sus instalaciones:

150 MEMORIA DE GESTIÓN 2010 y web corporativa www.promesa.net.

151 El email de contacto del Centro-Vivero de Empresas es el siguiente: vivero@promesa.net

El Centro de Empresas está situado en Polígono Industrial SEPES - C/ La Dalia N.º 36 52006 Melilla y el Vivero de Empresas en Antigua Ctra. Del Aeropuerto, s/n. Huerta Carrillo-Navarro

sociedad pública
PROMESA
promoción económica de melilla

Quénes somos Empresas Formación Empleo Vivero de empresas Novedades

Punto de Atención al Emprendedor

Los **Puntos de Atención al Emprendedor** se apoyan en el CIRCE para crear empresas, y en uno de los componentes que lo forman: el **Sistema de Tramitación Telemática**. En este sentido, cuando un emprendedor opta por iniciar los trámites de creación de una empresa desde un **Punto de Atención al Emprendedor**, implícitamente está utilizando el sistema CIRCE.

El **Punto de Atención al Emprendedor** tiene una doble misión:

- Soporte administrativo.
- Recepción.
- Centralita telefónica y radiofónica.
- Conexión a internet.
- *Mailing*.
- Recepción y transmisión de mensajes
- Servicios de reprografía.
- Servicios de asesoría laboral, fiscal y contable.
- Oficina técnica.
- Formación empresarial.

sociedad pública
PROMESA
promoción económica de melilla

Quénes somos Empresas Formación Empleo Vivero de empresas Novedades

¿Dónde Ubicarse?

Donde Ubicarse Servicios Actividades incompatibles Tarifas Documentos más utilizados Novedades

Centro de Empresas

El Centro de Empresas se encuentra ubicado en el edificio sede de Proyecto Melilla, S.A. y se complementa con 12 naves industriales que oscilan entre los 75 y los 150 m2 dirigidas a potenciar el crecimiento del emprendimiento empresarial.

Polígono Industrial SEPES - C/ La Dalia nº 36 52006 Melilla

2. Guía de creación de empresas responsables

Proyecto Melilla, S.A.U., publicó la *Guía de emprendimiento responsable: cómo aplicar la responsabilidad social en la creación de empresas en Melilla*¹⁵², con el objetivo de ayudar a las personas con iniciativa emprendedora, a materializar su idea bajo el concepto de la responsabilidad social.

No dejes de consultar la guía, ya que tanto su lenguaje, ejemplos y contenidos están diseñados para ayudarte a:

- Definir la idea y comprobar que es viable desde un punto de vista técnico y económico.
- Detectar capacidades y habilidades.
- Conocer cómo elaborar un plan de empresa útil.
- Integrar la Responsabilidad Social en la empresa.
- Elegir la forma jurídica más adecuada a la idea de negocio.
- Concienciar sobre el emprendimiento como fruto de un profundo proceso de reflexión.

152 Puede consultarse en la web del portal de empleo y formación Melilla Orienta: https://www.melillaorienta.es/subidas/consejos/guia_emprendimiento_responsable_13820802650068.pdf

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Cuarto sector

Surge de la interacción entre los tres sectores de la economía: privado, público y de las entidades sociales, que integra los objetivos sociales y los métodos empresariales.

DAFO

Método para conocer la situación real en que se encuentra la empresa basada en el análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.

Desarrollo sostenible

Pretende la mejora social y económica de las sociedades, sin que ello suponga en ningún caso una merma de las reservas naturales.

Economía social

También llamada «tercer sector», resulta de los beneficios de las entidades creadas por iniciativa privada, que también responden a intereses públicos, colectivos o sociales.

Emprendimiento social

Modelo de empresa que además de procurar ingresos económicos, busca la obtención de beneficios que mejoren el entorno o la sociedad en general.

Responsabilidad Social

Concepto que engloba la sensibilización en la mejora del entorno social, económico y ambiental en el que prestan sus servicios o desarrollan sus productos las entidades.

Stakeholder

Término inglés utilizado por primera vez por R. E. Freeman en su obra: «*Strategic Management: A Stakeholder Approach*» (Pitman, 1984), para referirse a «*quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa*».

Tercer sector

El concepto surge a raíz de la proliferación de entidades sin ánimo de lucro que, por sus peculiaridades de financiación y prestación de servicios se encuentran entre el sector público y el sector privado, creando con ello un espacio nuevo.

ACTIVIDADES

1. Descubre tu «yo emprendedor» concretando tus DAFO.

Interno	Externo
DEBILIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES

2. Visualiza una idea, un sueño, un deseo que tengas en cualquier aspecto de tu vida (puede no ser empresarial), y enmárcalo en diferentes escenarios. Te ayudará a plantear situaciones desconocidas y a despertar la creatividad para intentar remediar las dificultades.

PROYECTO	ESCENARIOS		
	POSITIVO	REALISTA	NEGATIVO
Qué necesito para ponerlo en marcha.			
Durante cuánto tiempo podré mantenerlo.			
Con qué recursos cuento.			
Qué conozco de mi sueño.			
Cuánto tiempo puedo dedicarle.			
Cuál es mi grado de compromiso.			
Estoy dispuesto a asumir riesgos.			
...			

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Responde Verdadero (V) o Falso (F).

Nivel 01

V F

1	El tipo de sociedad determina el número de socias o socios de la empresa.		
2	El plan de inversiones debe contemplar los gastos de constitución de la empresa		
3	Innovar es inventar, crear algo desde cero.		
4	La persona emprendedora se hace.		
5	Los viveros de empresas son locales gratuitos que la Administración pone a disposición de las empresas.		

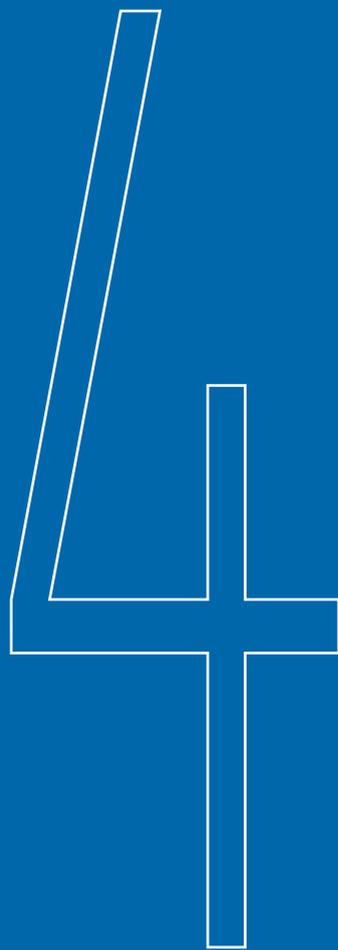
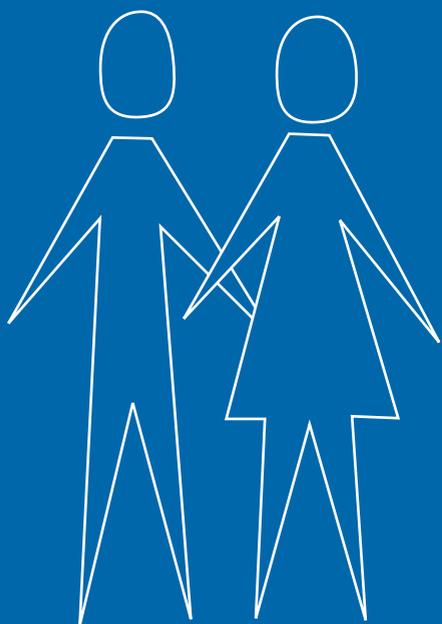
Nivel 02

1	Los proveedores no forman parte de los grupos de interés (<i>stakeholders</i>) de una empresa.		
2	La visión empresarial es el conjunto de valores de la entidad, su ideario.		
3	La responsabilidad del empresario individual es limitada.		
4	Las mujeres tienen menos problemas para crear empresas.		
5	El tiempo que tardan en servir los proveedores influye en la viabilidad del negocio.		

Nivel 03

1	La sostenibilidad empresarial y la responsabilidad social son conceptos similares.		
2	Cumplir con la legislación planteada por la Agencia Española de Protección de Datos es un recurso para tener en cuenta en el proceso de creación de empresa.		
3	El <i>coworking</i> maximiza las posibilidades de encontrar clientes.		
4	La sociedad limitada nueva empresa (S.L.N.E.) debe constituirse con un mínimo de 3 socias o socios.		
5	No es necesario incluir el salario de la promotora o el promotor de la empresa en el plan de negocio.		

Igualdad de oportunidades



Introducción

Desde hace ya algunos años, a nivel europeo y mundial se han iniciado acciones encaminadas a lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, debido a las diferencias, sobre todo en el ámbito social y profesional, que aún existen en la mayoría de los países.

Estas desigualdades están basadas en situaciones y circunstancias que corresponden a otros momentos históricos, donde la división del trabajo y la adjudicación de espacios para mujeres y hombres era una cuestión inamovible. Con el paso del tiempo, la sociedad se ha ido transformando, y el papel de unas y otros también.

El problema es que algunas de esas situaciones se han convertido en costumbre, y aún perviven en la memoria de la sociedad. Este hecho provoca un desajuste en la evolución y un lastre que impide que no solamente las mujeres, sino cualquier persona, pueda lograr su plena inserción social y profesional.

En estos momentos de grandes cambios, debido a las necesidades y problemas que se nos están planteando, es cuando se hace todavía más necesario contar con el talento y la profesionalidad de todas las personas: mujeres y hombres, que puedan hacer una contribución para lograr una sociedad moderna y preparada para superar cualquier crisis.

objetivos

Sensibilizar sobre las desigualdades y generar actitudes que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Al final de este módulo serás capaz de:

- Conocer cuáles son las desigualdades más frecuentes en el ámbito social y laboral.
- Entender que las diferencias entre las personas pueden ser aspectos enriquecedores para la sociedad.
- Conocer la legislación sobre igualdad de oportunidades y su impacto en la sociedad.

Contenidos

1. Concepto de igualdad de oportunidades.
2. La desigualdad.
3. Las políticas de igualdad de oportunidades.

MODULO I

Concepto de igualdad de oportunidades

1. Género y roles de género

Sin duda, el sexo es una de las tantas diferencias entre las personas, ya que la biología no hace iguales a todas las mujeres ni idénticos a todos los hombres. Este es el peligro que conlleva la expresión «todos los hombres son...» o «todas las mujeres son...», basada en estereotipos y roles de género.

Los roles de género son el conjunto de normas sociales y culturales que marcan la diferencia respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar entre hombres y mujeres. Históricamente, el rol femenino se ha asociado a las tareas relacionadas con la reproducción y el cuidado (ámbito doméstico o privado), y el masculino, con el trabajo productivo y el sustento y protección de la familia (ámbito público).

A partir de los roles atribuidos a mujeres y a hombres se generan los estereotipos, que asignan los diferentes papeles que ambos sexos asumen en la sociedad.

El valor que se concede a los estereotipos masculinos y femeninos es distinto. Mientras los estereotipos masculinos gozan de una valoración positiva, los femeninos suelen estar socialmente devaluados. Esta diferente valoración explica y justifica las diferentes posiciones ocupadas por mujeres y hombres en la sociedad, así como las diferentes formas de interactuar y de intervenir que ambos tienen en la misma.

La igualdad de oportunidades no pretende imponer ideologías, ya que, como se ha referido en la introducción, va más allá y obedece a una actuación a nivel mundial para que las sociedades se beneficien del talento de todas las personas que la componen. Por ello, es importante resaltar que, en el caso de que las personas no tengan la oportunidad de demostrar su valía a causa de los estereotipos, no podremos enriquecernos de sus aportaciones.



Película: *Billy Elliot. Quiero bailar*¹⁵³.
Año 2000. Dirigida por Stephen Daldry.



Serie: *Pippi Langstrump*.
Año 1969. Dirigida por Olle Hellbom¹⁵⁴.

Según la profesora María Cremades¹⁵⁵, un estereotipo representa «una opinión generalizada que se fundamenta en una idea preconcebida, y que se impone como molde o cliché a los miembros del grupo al que se refiere».

Generalmente se «vinculan a prejuicios sociales y a acciones discriminatorias», y suponen «una generalización y visión simplista del mundo»¹⁵⁶, que resultan muy difíciles de transformar porque se transmiten de generación en generación.

Al ser descripciones basadas en lo subjetivo (ideas preconcebidas y generalizadas), y no en lo objetivo, durante siglos han servido de pretexto para acosar no solo a las mujeres,

153 Imagen de la película *Billy Elliot. Quiero bailar*. «-Lo sabes de sobra Billy, los niños no bailan, boxean, juegan al fútbol».

154 Imagen de la serie: *Pippi Langstrump*, basada en una novela, cuya protagonista buscaba ser fuerte, aventurera y buscaba cuidarse sola.

155 Cremades, María A.: *Materiales para coeducar*.

156 Rubí Carreño y otros. *Lengua Castellana y Comunicación*. Mare Nostrum 1999.

sino a millones de personas con capacidades, pensamientos u opciones diferentes, impidiendo con ello su aportación al conjunto de la sociedad.

Los estereotipos son muy relevantes en todos los aspectos, también en el ámbito laboral, porque es lo que hay detrás de la división sexual del trabajo, un concepto que define la tradicional realización del trabajo productivo (y remunerado) por parte los hombres y la realización del trabajo reproductivo (y no remunerado) por parte de las mujeres. Por extensión, y ya dentro del mercado laboral, estos estereotipos también la existencia de profesiones masculinizadas y feminizadas (profesiones que, además, reproducen el mismo patrón de la división sexual del trabajo).

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Las 10 actividades más masculinizadas



Las 10 actividades más feminizadas



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), IV trimestre de 2017. EL PAÍS

La desigualdad de género en el empleo no solo está presente en la brecha salarial, en la dificultad para llegar a los puestos directivos de las mujeres, en los contratos a tiempo parcial o temporales, que afectan mayoritariamente a las mujeres, o en la precarización generalizada e infravaloración social de las profesiones feminizadas. La desigualdad también está en ese trabajo reproductivo, no remunerado, basado en las tareas domésticas y de cuidados, y cuya asignación tradicional a las mujeres responden a los estereotipos de género.

Para Lina Gálvez, catedrática de Historia e Instituciones Económicas de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, la precaria realidad de las mujeres en el ámbito laboral (remunerado) está en «la división sexual del trabajo, es decir, en que nosotras nos encargamos de manera prioritaria todavía de los cuidados y del trabajo doméstico no remunerado»¹⁵⁷. En líneas generales, esto lleva a que las mujeres, ya incorporadas al mercado de trabajo, lleven a cabo una doble jornada laboral, las tareas productivas y las reproductivas. Sin embargo, esta doble carga no es soportada por los hombres, que no han hecho, según las estadísticas, el camino inverso, incorporando en su quehacer las tareas domésticas y de cuidados.

MOTIVOS DETRÁS DE LA TEMPORALIDAD



1. Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores.

2. No haber podido encontrar trabajo de jornada completa.

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), IV trimestre de 2017. EL PAÍS

157 https://elpais.com/politica/2018/03/02/actualidad/1519999246_882483.html

Otra consecuencia de la división sexual del trabajo y del desequilibrio de los cuidados es la brecha de género en la tasa de actividad, 53,2% frente al 64,6% en los hombres¹⁵⁸. La otra cara de la moneda, la tasa de inactividad, supone que 3.309.000 mujeres se encuentren en situación de inactividad (es decir, no disponibles para trabajar de manera remunerada en el mercado laboral), frente a 341.000 hombres, por motivos, de nuevo, correspondientes a las tareas domésticas y de cuidados. Es decir, a la división sexual del trabajo y a los estereotipos de género que la sustentan.

Relacionando estereotipo y diferencia biológica, las investigadoras Tanner y Zihlman, Mascia-Lees o Smuts¹⁵⁹ afirman que «el camino no es negar la importancia de las diferencias biológicas, sino evitar que estas se utilicen para justificar cualquier forma de trato discriminatorio». Este aspecto desgraciadamente es evidente en el ámbito laboral en el que, por ejemplo, aún se siguen produciendo despidos cuando las mujeres se quedan embarazadas y perciben menor retribución que los hombres desempeñando el mismo trabajo.

Algunas ideas para combatir los estereotipos podrían ser:

- Analizar la composición del mercado laboral y sus posibilidades reales. Denunciar cualquier incidente que se derive de una actuación de discriminación, acoso sexual, acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y/o violencia de género, o cualquier tipo de violencias machistas.
- Formar a las personas encargadas de la orientación profesional y la selección de personal, para adaptar los perfiles de las mujeres y mejorar su nivel de empleabilidad.
- Otorgar medidas para conciliar la vida laboral y personal (procurando que no solo sean las trabajadoras las que se acojan a dichas medidas sino también los trabajadores).
- Establecer un sistema educativo que no perpetúe los estereotipos de género.

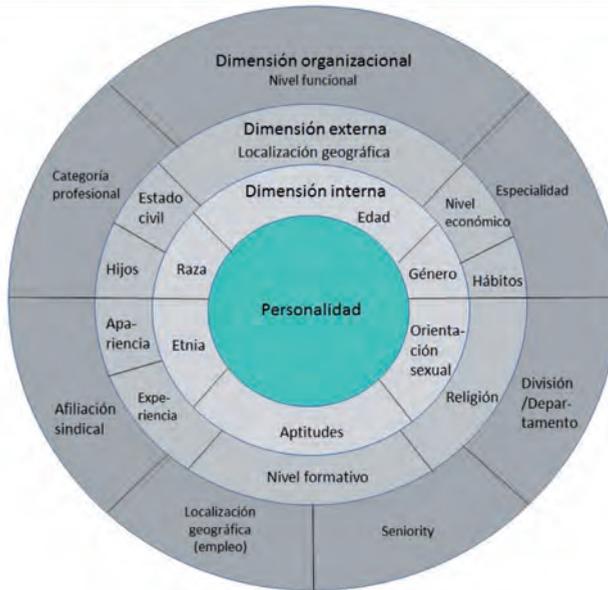
158 https://www.eldiario.es/economia/millones-mujeres-dedicarse-cuidados-hombres_0_796870669.html

159 Profesores de pediatría y neurología de la Universidad de Yale, New Haven en el estado de Connecticut (EE. UU.).

2. Diversidad

Decía Rubén Blades¹⁶⁰ que «el carácter es lo que define a las personas», aunque no solo. Los seres humanos nos diferenciamos por múltiples variables visibles en unos casos, como la edad, sexo, discapacidad y/o diversidad funcional o la raza, por ejemplo, y no tan visibles en otras ocasiones, como los recursos económicos, la experiencia profesional, los conocimientos, el entorno o las actitudes, que en su conjunto determinan nuestra vida y nuestro comportamiento.

Gardenswartz y Rowe¹⁶¹ representan todas esas variables en 4 niveles:



Prácticamente desde la Revolución Industrial, las sociedades han iniciado un avance hacia la heterogeneidad y el multiculturalismo y, por esta razón, desde los años 70¹⁶² es una cuestión que preocupa a gobiernos y entidades por los beneficios que aporta.

160 Rubén Blades es cantante, compositor, músico, actor, abogado y político panameño.

161 Las cuatro capas de la diversidad. Gardenswartz y Rowe 1.994.

162 *Guía para la gestión de la diversidad en entornos profesionales. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Gobierno de España. Varios autores entre los que se encuentra Empieza Consultora. <http://www.mitramiss.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/GuiaGestionDiversidadEntornosProfesionales.pdf>

Melilla, nuestra Ciudad, en la que conviven tantas culturas, es un ejemplo de diversidad en el mundo. Sin embargo, esta especial sensibilidad hacia la riqueza de las diferencias no está presente en muchos lugares y es por ello por lo que es necesario llamar la atención sobre pequeños gestos y actitudes que pueden considerarse ofensivas para las personas.

La diversidad está presente en el día a día y es posible comprobar infinidad de ejemplos que pueden evitar situaciones no pretendidas: no mirar a los ojos directamente, el contacto físico es considerado una afrenta en algunas culturas, existen distintas formas de trabajar, aceptar que el concepto de puntualidad es diferente en algunos países...

Poner en valor la diversidad y promover una buena gestión de la misma es, en definitiva, beneficiar la inclusión de todas las personas, hombres y mujeres, eliminando las barreras que impiden la participación plena de todo ser humano en la sociedad.

Ejemplos de gestión de la diversidad en las empresas^{163,164}.

La Ciudad Autónoma de Melilla integra en su calendario laboral fiestas de diversas religiones¹⁶⁵.

La diversidad un beneficio para las empresas

La Fundación Bertelsmann y el Club de Excelencia en Sostenibilidad han presentado esta semana en la biblioteca Nacional en Madrid el libro «Gestión de la diversidad cultural en las empresas» que ofrece, a través de las mejores prácticas desarrolladas por un grupo de compañías, un marco teórico-práctico para la gestión de la diversidad cultural en las empresas.



Más de 80 nacionalidades representadas en sus plantillas, un 35% de mujeres entre sus empleados, un 26% de cargos directivos femeninos... Son cifras que pueden parecer poco habituales en las empresas españolas.

Sin embargo, muchas han hecho de esta diversidad el secreto de su éxito. Aena, BSH Electrodomésticos España, CEMEX, Endesa, Ericsson España, FCC, Fundación Adecco, Grupo Mahou-San Miguel, Iberrola, ISS Facility Services, Merck, MRW, NH Hoteles, Orange, PortAventura, Red Eléctrica de España y Vodafone España dan fe de ello con su participación en el estudio «Gestión de la diversidad cultural en las empresas».

Durante su presentación, Liz Mohr, presidenta de la Fundación Bertelsmann, señaló que la gestión de esta diversidad «libera la innovación, fomenta con ella el crecimiento de la empresa y mejora la cooperación entre las personas. La diversidad cultural se convierte por ello, junto a la gestión de la cultura empresarial, en un importante factor de competitividad».

Montserrat Ventosa, autora del libro, resalta la importancia de la diferencia y el alto desempeño como claves para una cultura de alto rendimiento, que permita a las empresas y personas crear nuevas formas de trabajar desde la colaboración, en lugar de la confrontación, para superar los retos que la nueva realidad social plantea.

163 Algunos ejemplos de la gestión de la diversidad en las empresas: <https://www.larazon.es/noticia/4455-la-diversidad-%20un-beneficio-para-las-empresas>

164 <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/las-empresas-apuestan-programas-diversidad-integrales-todos-colectivos.html>

165 La Ciudad Autónoma de Melilla integra en su calendario laboral la fiesta musulmana de Aid El Kebir, y en el calendario escolar la Fiesta hebrea Yom Kipur, siendo pionera en España y un ejemplo de diversidad cultural.

La Ciudad Autónoma de Melilla integra en su calendario laboral fiestas de diversas religiones¹⁶⁶.

FESTIVIDAD	DIAS	CALENDARIO GREGORIANO				CALENDARIO HEBREO		
Januca	(8)	Miércoles	13	Diciembre	2017	Kislev	25	5778
Tu B'shvat		Miércoles	31	Enero	2018	Shebat	15	5778
Purim		Jueves	1	Marzo	2018	Adar	14	5778
Pesaj	(8)	Sábado	31	Marzo	2018	Nisan	15	5778
Iom HaShoá		Jueves	12	Abril	2018	Nisan	27	5778
Iom Hazicarón		Miércoles	18	Abril	2018	Iyar	3	5778
Iom HaAtzmaut		Jueves	19	Abril	2018	Iyar	4	5778
Lag B'Omer		Jueves	3	Mayo	2018	Iyar	18	5778
Shavuot	(2)	Domingo	20	Mayo	2018	Sivan	6	5778
Tishá B'Av		Domingo	22	Julio	2018	Av	9	5778
Tu B'Av		Viernes	27	Julio	2018	Av	15	5778
Rosh Hashaná	(2)	Lunes	10	Septiembre	2018	Tishrei	1	5779
Iom Kipur		Miércoles	19	Septiembre	2018	Tishrei	10	5779
Sukot	(7)	Lunes	24	Septiembre	2018	Tishrei	15	5779
Shmini Atzeret		Lunes	1	Octubre	2018	Tishrei	22	5779
Simjat Tora		Martes	2	Octubre	2018	Tishrei	23	5779
Januca	(8)	Lunes	3	Diciembre	2018	Kislev	25	5779
Tu B'shvat		Lunes	21	Enero	2019	Shebat	15	5779
Purim		Jueves	21	Marzo	2019	Adar II	14	5779

Calendario de Fiestas Judías¹⁶⁷

3. La conciliación de la vida personal y profesional

Desde la Unión Europea, se ha desarrollado normativa (Directivas¹⁶⁸) que obligan a los Estados miembros a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y los trabajadores.

En este sentido, la normativa española para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal se define a partir de diferentes instrumentos:

¹⁶⁶ La Ciudad Autónoma de Melilla integra en su calendario laboral la fiesta musulmana de Aid El Kebir y en el calendario escolar la Fiesta hebrea Yom Kipur, siendo pionera en España y un ejemplo de diversidad cultural.

¹⁶⁷ <https://www.delacole.com/fiestas/equivalencias.shtml>

¹⁶⁸ Las Directivas establecen requisitos mínimos de obligado cumplimiento que, con posterioridad, los Estados deben mejorar a través de legislación propia.

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La conciliación de la vida personal y profesional es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde todas las personas, independientemente de su género, puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

No es tarea fácil, sobre todo para las mujeres, tradicionalmente encargadas de llevar el peso de la responsabilidad familiar y las tareas domésticas. Por eso, conviene dar un paso más a favor de la igualdad de oportunidades para todas las personas y desvincular el término «conciliación» de «mujer», ya que no son ellas exclusivamente las que tienen necesidades.

Todas las personas necesitan compensar la vida personal con la profesional porque todas tienen intereses y necesidades fuera del trabajo. Conciliar significa poder acabar una carrera, ir al gimnasio, evitar largos y costosos desplazamientos trabajando desde casa, cuidar una persona dependiente, entrenar un equipo de baloncesto... Actualmente, también se habla de corresponsabilidad¹⁶⁹, definida como el reparto de manera equilibrada de las responsabilidades familiares y domésticas. De esta manera, se exige que los hombres también se hagan cargo de las responsabilidades domésticas y de cuidados, con el fin de que hombres y mujeres puedan distribuir sus tiempos de manera equitativa.

Por ello, es importante iniciar acciones que favorezcan compatibilizar todos los aspectos que llenan nuestra vida, por ejemplo, a través de:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad).

¹⁶⁹ *Guía de corresponsabilidad del Instituto de la Mujer y de Igualdad de oportunidades*: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>

- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- La eliminación de estereotipos y modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, el hogar y el trabajo.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten una ordenación del tiempo a la necesidad de la persona.

En este último punto, destaca el hecho del apoyo de las empresas e instituciones a la corresponsabilidad en el ámbito doméstico que, si bien, pertenece al ámbito privado de las parejas o familias, las entidades, a través de la adecuación de los tiempos de trabajo, pueden apoyar.

Por ejemplo, si una empresa permite a un hombre mayor de 50 años, trabajar parte de su jornada laboral desde casa, quizá ese hombre pueda hacerse cargo de una persona dependiente mientras «teletrabaja».

Nuestra legislación contempla permisos retribuidos (maternidad, paternidad, lactancia, vacaciones, reducción de jornada y otros días de permisos por causa de fallecimiento u hospitalización), y no retribuidos, como la excedencia, que facilitan la conciliación.

Además de las medidas del último Real Decreto-ley 6/2019 y de las de Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que prevé el registro de la jornada laboral, la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles¹⁷⁰ lleva tiempo proponiendo a los Gobiernos de España la adecuación de los horarios a la productividad en las empresas e instituciones, ya que «por costumbre» utilizamos en el ámbito profesional un tiempo que podríamos destinar a otros usos. En este sentido, proponen 10 medidas para aumentar la productividad y favorecer la conciliación¹⁷¹:

- Reducir los horarios de comida del mediodía (2h. es excesivo).
 - Flexibilidad en el horario de entrada y salida de la empresa.
- Aplicación del modelo de las cuatro «D» (dedicación, disponibilidad, desconexión y descanso).

170 AROHE: <http://www.horariosenespana.es/index.php?module=inicio>

171 <https://horariosenespana.com/aumentar-productividad-y-facilitar-conciliacion/>

- Teletrabajo regulado y pactado.
- Modelos de gestión que valoren el rendimiento por objetivos y no por presentismo.
- Jornada continua, no solo en verano.
- Facilitar las ausencias del trabajo por emergencia justificada, creando, por ejemplo, un banco o bolsa de horas pactada.
- Promover entornos de trabajo más saludables para el bienestar de la plantilla.
- Establecer planes de luces apagadas, en función del sector productivo.
- Sistematizar el uso del tiempo de las reuniones: fijar horas de inicio y finalización, no convocarlas más tarde de las 18:00, etc.

Pese al aspecto negativo, conviene destacar que la mayoría de las empresas disfrutan de otras medidas que ya tienen incluidas en sus convenios colectivos y planes de igualdad, que superan los mínimos marcado por ley¹⁷², y eso es una noticia esperanzadora.



Noticia de la Razón de 27 de mayo de 2019.

¹⁷² Para el año 2022, todas las empresas con una plantilla igual o superior a 50 personas deberán contar con un Plan de Igualdad, de acuerdo con Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Además, cada vez empresas incorporan políticas corporativas de igualdad de género en sus Departamentos de Recursos Humanos u otros.

MODULO II

La desigualdad

1. Evolución del concepto

Ya nos hemos referido con anterioridad al valor y la riqueza de la diversidad de las personas y su aportación al desarrollo de nuestra sociedad. De hecho, las empresas son cada vez más conscientes de que, además de digitalizarse, también han de «cuidar» a su plantilla. Precisamente, no tomar en valor las diferencias y desconocer cómo gestionarlas puede generar desigualdad no solo para mujeres o para hombres, sino para todas las personas (niños y niñas, personas con discapacidad, jóvenes, personas racializadas, personas de más de 40 años...).

La desigualdad no deja de ser una ausencia de oportunidades cuya peor consecuencia es la exclusión social o la discriminación. Destinar acciones a equilibrar las oportunidades mejoraría el clima social, maximizaría las opciones de la ciudadanía e incluso reduciría el gasto social que conlleva.

El origen de la desigualdad no está solo en causas económicas. Como ya se ha referido en otra sección, también pueden influir factores culturales, sociales e incluso medio ambientales.

En este contexto, tiene una especial importancia la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. A pesar de que las estadísticas avalan una mejor formación de las mujeres, cuya presencia es mayoritaria en las universidades, algo ocurre en la incorporación a la vida laboral que, por ejemplo:

- Dejan de tener presencia mayoritaria.
- Ocupan la mayoría de los empleos a tiempo parcial.
- Perciben menos salario.
- Su tasa de desempleo es mayor.
- Son, mayoritariamente, quienes se acogen a excedencias para el cuidado de familiares, interrumpiendo su carrera profesional.
- Y ocupan menos puestos de responsabilidad en las empresas y ámbitos de decisión.

El hecho de que mujeres y hombres tengan diferentes percepciones y actitudes ante el empleo (debido, en parte, a los mitos y a la distinta socialización de unos y otras), disponibilidad horaria (especialmente por la «doble jornada laboral» que siguen teniendo muchas mujeres en España y por recaer en ellas la responsabilidad de los cuidados familiares), o incluso el propio reconocimiento personal y profesional hacia el trabajo, hace necesaria la incorporación de la «perspectiva de género»¹⁷³ en este ámbito.

Se trata de una metodología que permite un conocimiento más exacto de la situación de las mujeres en el mercado laboral, así como la identificación de las diferentes formas de participación y distribución de mujeres y hombres en las distintas estructuras de la sociedad.

En el apartado de conciliación, se han referido algunas acciones que pueden mejorar la presencia y estabilidad profesional de las mujeres en el mercado de trabajo.

Sin embargo, para que esos desequilibrios se vayan corrigiendo es necesario intervenir en las causas de la exclusión de los colectivos con menos posibilidades de inserción.

Esas causas pueden tener su origen, entre otros, en:

- Insuficiente formación y experiencia específicas que reducen las oportunidades para conseguir un empleo.
- Desconocimiento de canales, herramientas y técnicas y carencia de habilidades sociales para la búsqueda activa de empleo.
- Baja autoestima y autoconfianza, pesimismo y expectativas a largo plazo. Recursos sociales, económicos y familiares dañados, y protección social escasa o no existente.
- Estereotipos que impiden poder desarrollar profesiones o prestar servicios en sectores tradicionalmente asignados a uno u otro sexo.

Por ello, posibilitar la igualdad de oportunidades es una labor atemporal que debe estar presente en toda la sociedad.

173 Perspectiva de género. Consultar glosario de términos al final del módulo.

2. Las cifras de la desigualdad en el empleo

A pesar de los avances, la desigualdad en la presencia y participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad sigue siendo un tema pendiente que, mientras persista, restará oportunidades a las mujeres que, como los hombres, quieren llegar y permanecer en donde su experiencia y capacidad les permitan. No obstante, el auge del movimiento por la igualdad entre hombres y mujeres en España, especialmente desde la huelga de marzo de 2018, está consiguiendo poner el foco de la opinión pública en este asunto.

La información que se recoge a continuación ha sido extraída de la web del Instituto Nacional de Estadística (INE)¹⁷⁴, de la Publicación: Mujeres y hombres en España también del INE¹⁷⁵, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores¹⁷⁶, así como del Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades¹⁷⁷, la UE, sindicatos, y de los principales periódicos nacionales, como el diario El País¹⁷⁸, la agencia de noticias Europa Press¹⁷⁹ o diarios digitales, y muestra unos datos que habrá que seguir intentando cambiar, con el fin de posibilitar que las mujeres tengan la oportunidad de «estar».

Puestos de responsabilidad

- En la XIII Legislatura el porcentaje de mujeres diputadas ha aumentado al 47,4% (166 mujeres), lo que se podría considerar como paritario¹⁸⁰, siendo el Congreso más igualitario de la Unión Europea.

NOTICIAS RESULTADOS FACTOS ESCAROS PROGRAMAS ENCUESTAS DEBATES WIDGET ELECCIONES GENERALES 10N

ELECCIONES GENERALES »

El nuevo Congreso tendrá el mayor número de mujeres de su historia

174 Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/dyngs/IOE/es/listadoloeActual.htm?def=tipo&id=1254734955876>

175 http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalleGratis

176 La Comisión Nacional del Mercado de Valores. https://cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/Consejerasydirectivas_2018.pdf

177 <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>

178 https://elpais.com/politica/2019/04/29/actualidad/1556554378_578393.html

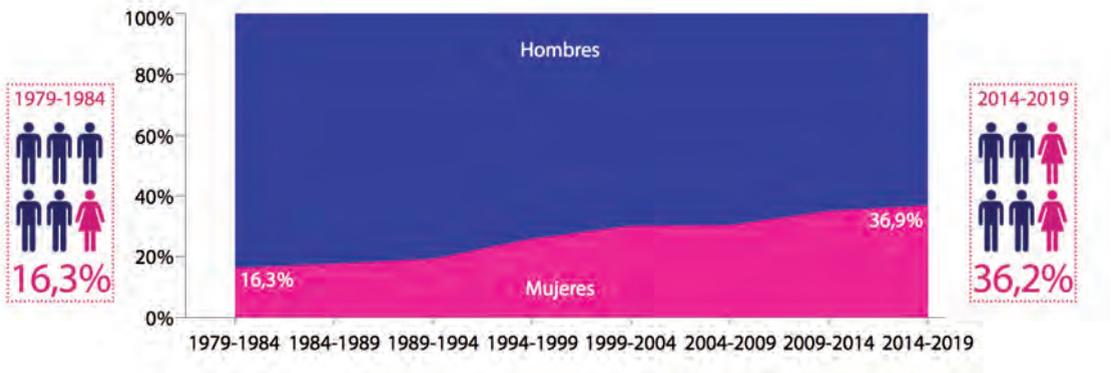
179 <https://www.europapress.es/epsocial/responsables/noticia-mujeres-consejos-administracion-empresas-cotizadas-aumentaron-2018-siguen-lejos-30-20190227162657.html>

180 Ver Glosario del Capítulo IV.

- El Tribunal de Cuentas lo preside una mujer, María José de la Fuente y de la Calle, desde 2018 y cuenta con un Plan de Igualdad desde 2014.
- Desde julio de 2019, la Comisión Europea será presidida por primera vez por una mujer: Ursula von der Leyen.

No obstante, no todos los datos son tan esperanzadores:

- En la Cámara Alta, de 266 personas que la conforman, 98 son mujeres (36,98%).
- De las 7 personas que han ocupado la Presidencia del Gobierno, no ha habido por el momento ninguna mujer hasta 2019.
- Solo el 20,3% de los consejeros en las empresas que cotizan en el Ibex-35 son mujeres. En el Consejo General del Poder Judicial las mujeres ocupan el 36% de los cargos.
- En las Reales Academias el porcentaje de mujeres es del 11,7 en 2018.
- A nivel europeo, las mujeres tampoco gozan de una alta representación en las empresas e instituciones. De hecho, aunque como muestra el siguiente gráfico las mujeres acceden cada vez más al Parlamento Europeo, siguen estando infra-representadas en puestos de poder en otras instituciones comunitarias¹⁸¹



Evolución de la distribución de hombres y mujeres en el Parlamento Europeo (%)

181 https://elpais.com/internacional/2019/05/23/actualidad/1558632277_632215.html

Conciliación

- Solo un 7,4% de la población ocupada en 2018 trabaja desde casa ocasional o diariamente¹⁸².
- Después del nacimiento de un hijo/a, el 49,9% de las mujeres dejaron de trabajar durante seis meses, un 20,9% entre seis meses y un año y un 9,3% entre un año y dos, mientras que el 86,9% de los hombres lo interrumpieron seis meses como máximo.
- Aproximadamente el 94% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes (niños/as, personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores) son mujeres.
- Las mujeres dedican el doble de tiempo de media diaria a las tareas del hogar y la familia: 4 horas y 7 minutos, frente a 1 hora y 54 minutos de los hombres¹⁸³.

Diferencia salarial

- En los países de la UE, la brecha salarial entre mujeres y hombres es de un 16,2%, mientras que en España es de un 14,2%¹⁸⁴.
- La segregación ocupacional¹⁸⁵ es uno de los factores que se encuentra en el origen de este tipo de discriminación.
Fruto de esta segregación existen los empleos considerados feminizados, normalmente peor remunerados.
- Hay un mayor porcentaje de mujeres en situación de desempleo y de tasa de «inactividad».
- También se da una diferencia en el tipo de jornadas, siendo las mujeres las que con más frecuencia aceptan contratos a tiempo parcial, por cuestiones de cuidados y otras obligaciones familiares y/o personales.

182 Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo, <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/tras-diez-anos-de-teletrabajo-esto-puedo-decir-sobre-los-mitos-y-realidad-de-trabajar-desde-casa>

183 Datos de la última Encuesta de Empleo del Tiempo (datos de 2009-2010).

184 Según Eurostat. No obstante, otras fuentes la incrementan al 22% e incluso al 29%.

185 Instituto Nacional de Estadística.

<http://www.ine.es/dyngs/IOE/es/listadoloeActual.htm?def=tipo&id=1254734955876>

Educación

- En las pruebas de acceso a la universidad, las mujeres son mayoría (más del 55%, dependiendo de la convocatoria). Sin embargo, los porcentajes disminuyen en el acceso al empleo.
- El porcentaje de mujeres graduadas en educación superior asciende a un 53,5% y su presencia es mayoritaria en todas las ramas, excepto en las técnicas.
- A pesar de estas cifras, las mujeres solo ocupan el 20,9% del total de las Cátedras de universidad y solo hay un 19% de mujeres Rectoras.

Pese a los datos, la situación de las mujeres va cambiando y también se van produciendo buenas noticias.

El imparable crecimiento de las mujeres autónomas: su crecimiento ya duplica al de los trabajadores varones



El imparable crecimiento de las mujeres autónomas¹⁸⁶: de acuerdo con el número de afiliaciones a la Seguridad Social del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), el 54,7% de las personas dadas de alta durante 2018 fueron mujeres, lo que representa un 35,6% del total. Además, el ritmo de crecimiento en 2018 fue del 2,6% para las mujeres, frente al 1,2% de los hombres.

186 <https://www.pymesyaautonomos.com/actualidad/imparable-crecimiento-mujeres-autonomas-su-crecimiento-duplica-al-trabajadores-varones>

EM España

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

La huelga feminista, en vivo: cientos de miles de personas exigen igualdad en multitud de puntos de España

EL MUNDO Madrid 8 MAR. 2018 22:02



Noticia de El Mundo de 8 de marzo de 2018

MODULO III

Las políticas de igualdad de oportunidades

1. La igualdad en el mundo

Los datos comentados hasta el momento delatan que la igualdad real sigue siendo un sueño por cumplir, a pesar de los intentos que organismos internacionales, comunitarios, nacionales, autonómicos y locales están llevando a cabo desde hace décadas.

Numerosos informes y estudios, internacionales y nacionales, corroboran esta desigualdad en diferentes ámbitos, también en el laboral.

En este sentido, por ejemplo, el Banco Mundial presentó en febrero de 2019 el informe *Mujer, Empresa y el Derecho 2019: Una Década de Reformas*, una investigación realizada durante 10 años que concluye que, aunque hay avances, «las mujeres enfrentan dificultades en el ámbito de los derechos laborales»¹⁸⁷.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó en marzo de 2019 el informe *A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all* que analiza el mundo del trabajo con perspectiva de género y donde se constata, una vez más, la desigualdad en el ámbito laboral.

En dicho informe, se advierte, por ejemplo, no solo de los obstáculos tradicionales que tienen las mujeres en este sentido, como la maternidad, sino también los que los nuevos tiempos han traído consigo o podrían traer consigo, como la especial incidencia de la automatización/robotización en sectores feminizados o el cibercoso.

¹⁸⁷ <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>

5/11

La brecha laboral de género lleva estancada dos décadas, denuncia la OIT

• El organismo avisa que "los tímidos pasos graduales" son insuficientes para luchar contra la desigualdad entre hombres y mujeres

Alicia Rodríguez de Pal, Macroeconomista
 APLICACIONES Y ESTADÍSTICAS 14/03



La Vanguardia, 7 de marzo de 2019

EL PAÍS ECONOMÍA SUSCRIBETE

Las mujeres, más amenazadas que los hombres por el avance de los robots

El 33% de los empleos que ellas ocupan corren el riesgo de desaparecer por la automatización, un fenómeno que afecta más a ellas que a los hombres, según un estudio del FMI

MIS DÓNDES

Señ. Erylaido Especial

El País, 9 de octubre de 2018

A modo de ejemplo, y según los datos proporcionados por la ONU¹⁸⁸, la desigualdad entre hombres y mujeres arroja las siguientes cifras:

- Por término medio, las mujeres siguen ganando un 23% menos que los hombres en el mercado de trabajo.
- La tasa de participación de la mujer en la población activa es del 63%, mientras que la de los hombres es del 94%.

188 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

- A pesar de su creciente presencia en la vida pública, las mujeres se siguen haciendo cargo 2,6 veces más que los hombres del cuidado (no remunerado) de personas y del trabajo doméstico.
- En el mundo existen 122 mujeres, entre los 25 y 34 años, viviendo en extrema pobreza por cada 100 hombres del mismo grupo de edades.
- Una de cada cinco mujeres y niñas, incluido el 19% de las mujeres y las niñas de 15 a 49 años, han sufrido violencia física y/o sexual por parte de una pareja íntima, durante los últimos 12 meses.

Y en cuanto a la representación política¹⁸⁹:

- Solo el 24,3% de los miembros de los Parlamentos en el mundo son mujeres.
- Solo 10 mujeres ocupan alguna de las 193 presidencias del Gobierno en el mundo.
- Solo 9 países tienen un 50% o más de presencia de mujeres en los Gobiernos.
- De cada 5 ministros en el mundo, solo 1 es mujer

Siguiendo con toda una trayectoria de décadas en pos de la igualdad, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres en 2010¹⁹⁰, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer.

A día de hoy, ONU Mujeres tiene un papel relevante a nivel mundial, entre otras cuestiones porque coordina, promueve y evalúa todo lo concerniente a la transversalidad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y, más específicamente, el Objetivo n.º 5, dedicado en exclusiva a la igualdad de género¹⁹¹.

Precisamente, ONU Mujeres resume (y conecta) de la siguiente manera todas las desigualdades que sufren las mujeres a nivel mundial: «la desigualdad de género es un fenómeno generalizado en el que las mujeres carecen de acceso a empleo decente y enfrentan diferencias salariales por motivo de género.

En todo el mundo, las mujeres y niñas son privadas sistemáticamente de acceso a la educación y a la atención de la salud, están subrepresentadas en la adopción de las decisiones económicas y políticas y son víctimas de la violencia y la discriminación».

189 Mapa de 2019 de la Unión Interparlamentaria y ONU-Mujeres: <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2019/3/press-release-ipu-un-women-map-women-in-politics>

190 <http://www.unwomen.org/es/about-us>

191 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

En consecuencia, la desigualdad de oportunidades de cualquier tipo, y en concreto entre los sexos, tiene muchas consecuencias negativas para las empresas, la economía, los países y para la sociedad en general. Por descontado, también para las personas directamente afectadas por esa desigualdad debido a la baja calidad de vida y al empobrecimiento que conlleva, realidad que se focaliza de manera más acusada en las mujeres, independientemente del lugar donde vivan, y que ha dado lugar al concepto de feminización de la pobreza.

El problema de la desigualdad en el acceso y permanencia en el empleo radica en que la mayoría de las mujeres o no tienen contrato, aunque estén trabajando (servicio doméstico, economía sumergida), o lo tienen bajo la modalidad de «a tiempo parcial». Como consecuencia, perciben un salario menor y una baja cotización que, además, tendrá un impacto negativo en el futuro, por ejemplo, en la cuantía de la prestación por desempleo en el caso de ser necesaria o en la pensión de jubilación al final de la vida laboral, disminuyendo con ello su calidad de vida.

Aunque la ONU lidera internacionalmente la lucha en contra de la desigualdad, no es la única organización que apuesta por la igualdad. A nivel europeo, existe toda una serie de normativa comunitaria, jurisprudencia y actuaciones que han incidido en la igualdad de género. En 2010, por ejemplo, se creó el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), una agencia de la UE que trabaja por hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres¹⁹². También existe un Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres¹⁹³ con el fin de realizar acciones para garantizar y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En los últimos años y a nivel nacional, otros países están llevando a cabo acciones para incorporar mujeres a los cargos directivos, como en el caso de Alemania (donde desde 2005 gobierna una mujer, la canciller Angela Merkel), o eliminar términos sexistas de la documentación administrativa como la referencia «mademoiselle» (señorita) de los formularios oficiales en Francia.

En el caso de España, teniendo como base el principio de igualdad y no discriminación consagrado en la Constitución de 1978, ha sido pionera en iniciar acciones para combatir

192 http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10938_es.htm

193 http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10919_es.htm

la desigualdad a través, entre otras, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁹⁴.

En 2008, un año después de la aprobación de dicha ley, España creó por primera vez el Ministerio de Igualdad y, desde entonces y aunque englobado desde 2010 en diferentes Ministerios, ha continuado marcando las políticas de igualdad en el país y velando por la igualdad de oportunidades para todas las personas, por la erradicación de la violencia de género y por la aplicación de la Ley de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, organismo autónomo creado en 1983 y adscrito actualmente al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Por último y a día de hoy, en Melilla contamos con la Consejería de Educación, Cultura, Deportes, Festejos e Igualdad, así como con una Viceconsejería de Cultura, Relaciones Interculturales e Igualdad. Por su parte, también existe el Observatorio de Igualdad creado en 2010 «con la finalidad de velar e impulsar la aplicación del principio de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la sociedad melillense»¹⁹⁵.

The screenshot shows the website 'Observatorio de Igualdad Melilla'. At the top, there are logos for the 'CIUDAD AUTÓNOMA MELILLA', the Spanish government, and the 'PLAN AVANZA2' program. A search bar is located on the right. The navigation menu includes 'Melilla', 'Ciudadanía', and 'Servicios'. The main content area is titled 'PRESENTACIÓN' and contains the following text:

PRESENTACIÓN

El Observatorio de igualdad nace en julio de 2010 con la finalidad de velar e impulsar la aplicación del principio de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la sociedad melillense.

Y para conseguir esa finalidad se ha fijado como objetivo primordial ofrecer información y formación, no únicamente a los equipos gestores de la Ciudad Autónoma de Melilla, sino a la sociedad melillense en general, siempre teniendo presente la realidad social de la mujer melillense, realidad que hay que dar conocer e intentada detectar los obstáculos o limitaciones que impidan la igualdad, siempre proponiendo medidas o directrices para alcanzar la igualdad efectiva y mejorar con ello la situación de las mujeres.

QUIENES SOMOS

On the right side of the page, there are several service links: 'Sede Electrónica', 'Portal de Transparencia', 'Perfil de Contratante', 'BOME Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Melilla', and 'Contratación Menor'. At the bottom right, there is a calendar for October 2019.

194 La conocida como Ley de Igualdad se tratará más en profundidad en el apartado siguiente.

195 http://www.melilla.es/melillaportal/contenedor.jsp?seccion=s_fdes_d4_v1.jsp&codbusqueda=436&lan guage=es&codResi=1&codMenuPN=601&codMenuSN=5&codMenuTN=495&codMenu=494&layout=cont enedor.jsp

2. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La ONU, entre otros organismos, remarca que «las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial y por consiguiente la mitad de su potencial. La igualdad de género, además de ser un derecho fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y desarrollo sostenible. Además, está demostrado que el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico»¹⁹⁶.

Y esta igualdad es para todas las personas: mujeres, hombres, de cualquier raza y origen, mayores de 45 años, personas con discapacidad o diversidad funcional... Mujeres y hombres somos biológicamente diferentes, pero esa diferencia no determina ciertas actitudes y aptitudes, porque estas se pueden modificar.

En el contexto social, las mujeres, que constituyen más de la mitad de la población, han sido invisibles para la sociedad durante mucho tiempo, habiendo sido excluidas deliberadamente del espacio público (también del mercado de trabajo) y relegadas al ámbito doméstico y al trabajo reproductivo y de cuidados (no remunerado por el sistema económico). Desde hace ya varias décadas, sin embargo, las mujeres han ido accediendo al trabajo remunerado, pero tienen mayores dificultades de acceso, permanencia y promoción en el mercado laboral, así como condiciones más precarias, que los hombres.

Por estas razones, el 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), más conocida como Ley de Igualdad, con el objeto de «hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural»¹⁹⁷. Se trata, sin duda, de una legislación que supuso un gran impulso para la igualdad efectiva, a pesar de la dificultad de la implementación real de todos y cada uno de sus artículos.

¹⁹⁶ <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>

¹⁹⁷ Artículo 1.1 LIOMH. Ley Orgánica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

A pesar de llevarlo implícito, la LOIEMH no define el concepto de igualdad de oportunidades, pero sí, en cambio, el principio de igualdad de trato, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Por ello, y a pesar del carácter transversal de la norma, lo cierto es que ha tenido una especial incidencia en el ámbito laboral, donde resulta más fácil encontrar derechos y obligaciones que generan discriminación y falta de oportunidades. Tal es el caso de la utilización de un lenguaje excluyente o sexista para uno u otro género, la selección de personal basada en roles de género, o los despidos que aún hoy en día se producen cuando una mujer comunica su embarazo.

En su día, las novedades más importantes que introdujo la Ley en nuestro ordenamiento fueron:

- El reconocimiento de un permiso y una prestación por paternidad de 13 días. La creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres, de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio y del Consejo de Participación de las Mujeres.
- La utilización de un lenguaje no sexista por los poderes públicos.
- La introducción de la variable sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas de la Administración.
- La creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
- La obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes o servicios.
- La concreción de los planes de igualdad en las empresas y el establecimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- La mejora de la prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente y la prestación económica por riesgo durante el embarazo.
- La protección del riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica.

Otro de los aspectos más destacados de la Ley ha sido, sin duda, el concepto de la «representación equilibrada» de ambos sexos en la composición de los órganos de representación. Este es un aspecto particularmente importante ya que se ha creado toda una

corriente de pensamiento alrededor. La LOIEMH habla de «presencia equilibrada» y no de «cuotas» ni de «paridad», estableciendo en la disposición adicional primera lo siguiente:

«A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%». Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

En definitiva, la Ley supuso un avance para España que, como se ha comentado con anterioridad, ejerce de modelo para otros países europeos y latinoamericanos en materia de igualdad; ha ampliado y difundido el concepto de responsabilidad social; ha avanzado hacia la corresponsabilidad en el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; e introdujo mejoras muy importantes en nuestro ordenamiento jurídico. Sin embargo, y más de 10 años después de su aprobación, «las medidas (...) obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica», según reconoce el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación¹⁹⁸, que profundiza en la línea marcada por la Ley Orgánica de 2007.

Al margen de todo lo relativo a los Planes de Igualdad, algunas de las medidas más relevantes de dicho RD son las siguientes¹⁹⁹, por ejemplo:

- Cambios de conceptos: se introduce «prestación por nacimiento y cuidado del menor» y «corresponsabilidad en el cuidado del lactante», en lugar de prestación por maternidad y por paternidad.
- Se amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica progresivamente, de la ampliación de 8 semanas para 2019 hasta las 16 de 2021, siendo las seis primeras obligatorias.
- Despido: se refuerza la posición de la mujer trabajadora
- Se declarará nulo el despido de un trabajador o trabajadora que, tras haberse incorporado a su puesto de trabajo tras el permiso de nacimiento, guarda, adopción o acogimiento, sea despedido antes de que transcurran doce meses de este (si no concurre causa).
- Se incorporan medidas de ayuda a las trabajadoras autónomas, como la bonificación de las cuotas.

198 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

199 Para más información, <https://www.mutuabaleares.es/es/RDL-6-2019>

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Análisis de género

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de la riqueza, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres, debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Conciliación vida laboral y profesional

Hace referencia a la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares, relacionada a su vez con la disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal del individuo.

Corresponsabilidad

En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico.

Diferencia retributiva (brecha salarial)

Se refiere a las desigualdades en el salario que existen entre mujeres y hombres, como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Discriminación por razón de sexo

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra área

Estereotipos de género

Son modelos, valores, comportamientos y actitudes definidos en función de criterios de deseo social para cada sexo, sin tener en cuenta su individualidad. Estos modelos conforman la masculinidad y feminidad de las personas y condicionan la capacidad de las mismas para desarrollar libremente su personalidad, limitando su libre elección.

Equidad de género

Significa alcanzar la igualdad manteniendo el reconocimiento de la diferencia. Equidad significa justicia, es decir, dar a cada uno lo que le pertenece. Este término hace hincapié en las diferencias existentes entre las personas y sus diferentes posiciones en nuestras

sociedades y las que tienen en cuenta a la hora de abordar las estrategias para alcanzar la igualdad de oportunidades.

Género

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

Horario flexible

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.

Igualdad de género

Es la capacidad legal, social y política de las mujeres y los hombres para movilizar y gestionar todo tipo de recursos en condiciones igualitarias. También se le ha denominado «igualdad de derecho» e «igualdad de hecho».

Participación equilibrada de mujeres y hombres (paridad)

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Permiso por maternidad

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

Permiso por paternidad

Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo o hija.

Permiso por razones familiares

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

Perspectiva de género

Metodología que toma en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito, permitiendo con ello conocer las dificultades a las que se enfrentan las mujeres.

Roles de género

Tareas, funciones y conductas que tradicionalmente se han atribuido a un sexo como propio, y que se aprenden e interiorizan a través de los mecanismos que operan en la socialización de las personas: escuela, familia, medios de comunicación, ...

Segregación ocupacional

Separación de los empleos y ocupaciones por sexo, en base a un criterio fundado en estereotipos y roles de género.

Sexo

Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico y lo natural, a las diferencias biológicas entre personas, las que determinan la presencia del cromosoma X o Y en el cuerpo humano.

Doble jornada de trabajo

Concepto que define el desempeño simultáneo de las tareas propias del trabajo productivo y las del trabajo reproductivo, que es realizado principalmente por las mujeres y que supone una doble carga de trabajo para ellas.

Segregación vertical

Concepto que define la concentración de las mujeres en puestos subordinados y, por tanto, su ausencia en los cargos directivos.

Techo de cristal

concepto que hace referencia a los obstáculos invisibles que impiden a las mujeres ascender en el ámbito laboral y, por tanto, acceder a puestos de responsabilidad.

Segregación horizontal / paredes de cristal

Concepto que define la concentración de las mujeres en algunos sectores de la actividad económica, dando lugar a profesiones feminizadas (que, con condiciones laborales especialmente precarias, son la extensión remunerada del cuidado doméstico) y masculinizadas.

También hace referencia a la segregación que en ese sentido se produce por departamentos o actividades dentro de una misma empresa.

Suelo pegajoso

Hace referencia a la precariedad de las profesiones feminizadas, así como a los obstáculos que tienen las mujeres para acceder a otros ámbitos con mejores condiciones laborales.

Acoso sexual en el ámbito laboral

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

División sexual del trabajo

Atribución de diferentes tareas y responsabilidades en función del sexo, asignando el trabajo productivo a los hombres y el trabajo reproductivo a las mujeres.

Trabajo reproductivo o de cuidados

Tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres, de manera no remunerada y socialmente invisibles e infravaloradas, y que están relacionados con el cuidado del hogar y de la familia.

Trabajo productivo

Tareas tradicionalmente asignadas a los hombres relacionadas con la producción de bienes y servicios y que tienen valor de cambio, de ahí que sean remuneradas y sean valoradas socialmente.

Plan de Igualdad

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Acciones positivas

Medidas temporales que tienen por objeto promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

ACTIVIDADES

1. Por favor contesta si son verdaderos o falsos los estereotipos de género planteados.

Todas las mujeres son	V	F	Todos los hombres son	V	F
1. Intuitivas			1. Artistas		
2. Buenas en matemáticas			2. Agresivos		
3. Deportistas			3. Valientes		

2. Los medios de comunicación cuentan con innumerables ejemplos en los que se reproducen los roles de género asociados a las mujeres. Pon un ejemplo de anuncio en los que se represente a la mujer como:

- Ama de casa que mantiene el orden y la limpieza en el hogar.
- Deportista de élite preocupada por su salud.
- Objeto de deseo sexual, aunque el producto que se publicite no tenga nada que ver con el sexo.
- Referente social por sus logros profesionales.
- Cuidadora de las personas enfermas o dependientes.
- Investigadora reconocida mundialmente por su aportación a la ciencia.
- Preocupada solo por la belleza y la moda.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Responde Verdadero (V) o Falso (F).

Nivel 01

V **F**

1	En el origen de la desigualdad pueden influir factores medio ambientales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Los seres humanos nos diferenciamos sólo por el sexo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	La diferencia salarial es una realidad en los países de la Unión Europea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	La conciliación es una cuestión que compete a las madres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Los estereotipos masculinos tienen una valoración social negativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nivel 02

1	El permiso de paternidad es una novedad de la Ley de Igualdad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	No existen organismos a nivel internacional que velen por la mejora de la calidad de vida de las mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	La desigualdad provoca exclusión social.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Las empresas de más de 250 personas tienen la obligación de tener un plan de igualdad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Los roles femeninos están asociados al trabajo en el ámbito público.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nivel 03

1	La brecha salarial es consecuencia de la baja cualificación de las mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Las mayores diferencias entre mujeres y hombres se dan en el sector de la industria.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Los estereotipos están basados en ideas preconcebidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	La autoestima no es una causa de exclusión social.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	La igualdad de trato supone la ausencia de discriminación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES

Capítulo 1. Orientación laboral y búsqueda activa de empleo

Nivel 01

F - V - F - V - V

Nivel 02

V - F - V - F - F

Nivel 03

V - F - F - F - V

Capítulo 2. Herramientas de la sociedad de la información

Nivel 01

F - F - V - V - F

Nivel 02

V - V - F - F - V

Nivel 03

V - F - F - V - F

Capítulo 3. Motivación para el autoempleo

Nivel 01

V - F - V - V - F

Nivel 02

F - F - F - F - V

Nivel 03

V - V - V - F - F

Capítulo 4. Igualdad de oportunidades

Nivel 01

V - F - V - F - F

Nivel 02

V - F - V - V - F

Nivel 03

F - F - V - F - V

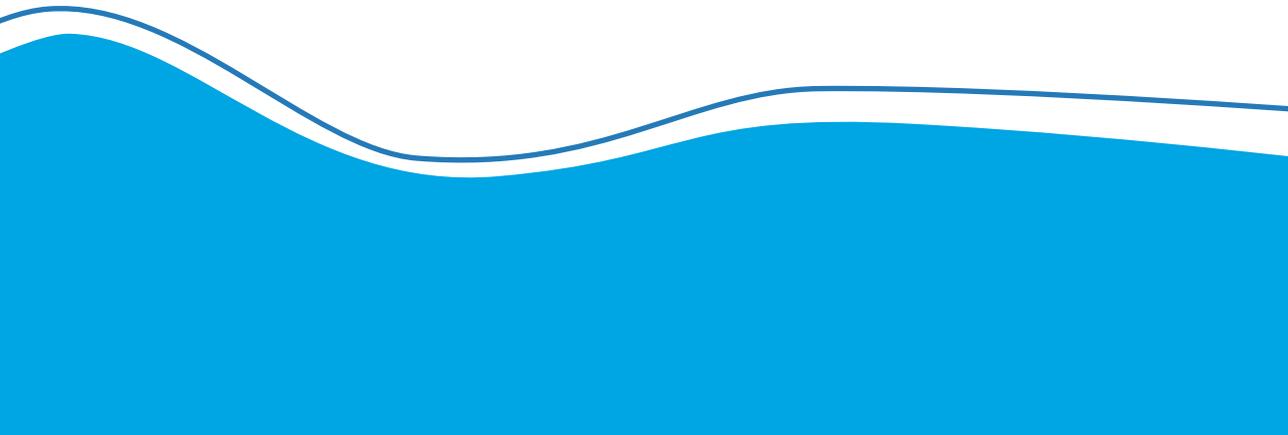
Guía de orientación y recursos para el empleo



UNIÓN
EUROPEA

P.O. EMPLEO JUVENIL
Fondo Social Europeo (FSE): 'Invertimos en tu futuro'

Guía de orientación y recursos para el empleo



Este proyecto está cofinanciado en un 75% por el FSE en el marco del PO FSE 2007–2013. Tema Prioritario 86.

Dirección y Coordinación: Proyecto Melilla, S.A.U..
Edición y contenidos: Empieza Consultora.
Diseño y maquetación: Rosy Botero

ÍNDICE

Sobre esta Guía	5
Capítulo 1. Orientación laboral y búsqueda activa de empleo	7
Introducción	8
Objetivos	8
Contenidos	9
Módulo I. Autoconocimiento: reflexión y definición de objetivos e intereses personales y profesionales	10
Módulo II. Las habilidades sociales	19
Módulo III. Análisis del mercado laboral y sus posibilidades	28
Módulo IV. Reflexión y elaboración del C.V.	33
Módulo V. Proceso de selección	44
Glosario de términos	49
Actividades	51
Cuestionario de evaluación	52
Capítulo 2. Herramientas de la sociedad de la información	53
Introducción	54
Objetivos	54
Contenidos	55
Módulo I. Redes sociales	55
Módulo II. Portales de empleo y formación públicos y privados	72
Módulo III. E-learning	78
Módulo IV. Otros recursos 2.0: blog's, RSS, webs	81
Glosario de términos	85
Actividades	88
Cuestionario de evaluación	89

Capítulo 3. Motivación para el autoempleo	91
Introducción	92
Objetivos	92
Contenidos	93
Módulo I. Creación de empresa	94
Módulo II. La idea	103
Módulo III. El plan de empresa	107
Módulo IV. Recursos en la Ciudad Autónoma de Melilla	119
Glosario de términos	122
Actividades	123
Cuestionario de evaluación	124
Capítulo 4. Igualdad de oportunidades	125
Introducción	126
Objetivos	126
Contenidos	127
Módulo I. Concepto de igualdad de oportunidades	127
Módulo II. La desigualdad	138
Módulo III. Las políticas de igualdad de oportunidades	145
Glosario de términos	153
Actividades	157
Cuestionario de evaluación	158
Resultados de las evaluaciones	159

Sobre esta Guía

En 2012, en el contexto de una situación económica adversa, Proyecto Melilla, S.A.U, Sociedad Pública para la Promoción Económica de Melilla, publicó la primera versión de esta *Guía de orientación y recursos para el empleo*, que pretende ofrecer una visión general acerca de la orientación sociolaboral, así como facilitar recursos para una búsqueda activa de empleo para la Ciudad Autónoma de Melilla.

Varios años después, y dado que la legislación y el escenario socioeconómico han cambiado, se ha identificado la necesidad de revisarla y actualizarla para asegurar su completa vigencia.

Tampoco se puede olvidar que el mundo de la tecnología y de la sociedad de la información, herramientas claves para la búsqueda de empleo y para el emprendimiento, avanzan constantemente. De ahí la necesidad de revisar periódicamente los contenidos de esta naturaleza.

Esta versión actualizada mantiene la estructura original, dispuesta en torno a cuatro capítulos:

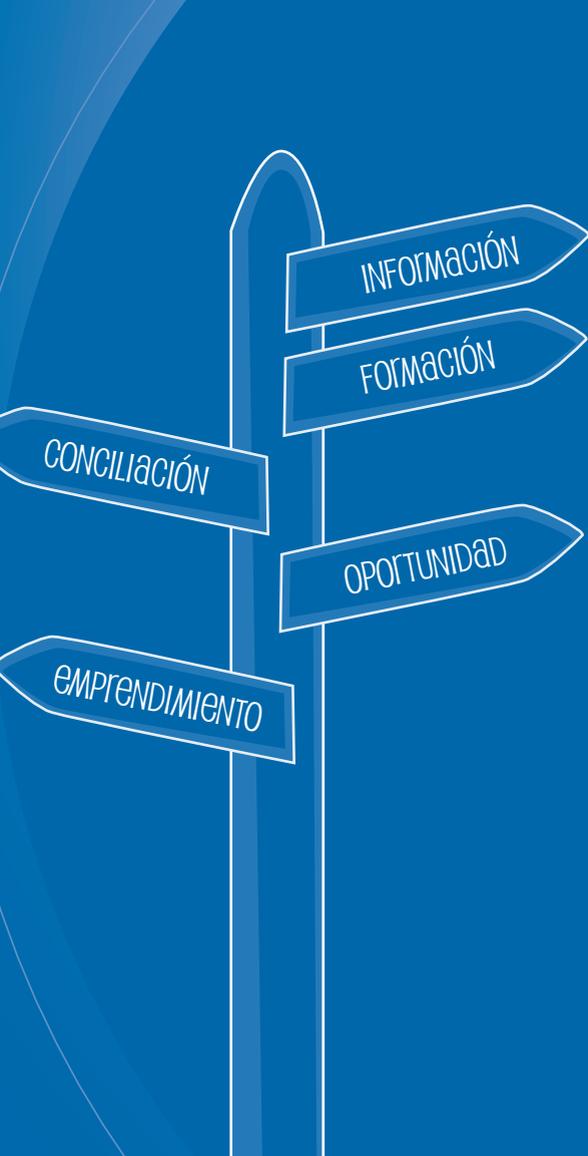
1. Orientación laboral y búsqueda activa de empleo.
2. Herramientas de la sociedad de la información.
3. Motivación para el autoempleo.
4. Igualdad de oportunidades.

Como se puede observar, ya en 2012, se consideró la idoneidad de contemplar una sección específica para la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, enfocada más en concreto en la igualdad de género. Ahora, de acuerdo con los tiempos actuales y con las recomendaciones de organismos internacionales como la ONU y la UE, se va un paso más allá y se aplica de manera transversal en esta actualización la denominada perspectiva de género*. Es este enfoque el que ha permitido, entre otras cuestiones, la redacción de todos los capítulos con lenguaje inclusivo o la incorporación de referentes femeninos, además de los masculinos, a lo largo de la Guía.

Sin duda y en todo caso, el fin último de esta versión coincide con el de 2012: acompañar a las personas, hombres y mujeres, que integran la sociedad melillense en su búsqueda activa de empleo y/o iniciativa de emprendimiento.

* Metodología que permite analizar «la realidad social que presta especial atención a los condicionamientos culturales y sociales impuestos a cada sexo pretendiendo una mayor equidad y solidaridad tanto en las áreas públicas en las que se desenvuelven hombres y mujeres como en las privadas, analizando con ese prisma las relaciones en la familia, en la sociedad y la respuesta institucional». Teresa San Segundo Manuel (2016) (*La violencia de género. La asistencia social ante la violencia de género*).

Orientación laboral y búsqueda activa de empleo



Introducción

Al iniciar esta *Guía de orientación y recursos para el empleo* resulta imprescindible señalar el origen, la importancia y la necesidad de la orientación como herramienta útil y eficaz en la búsqueda de empleo.

La Orientación en Europa surge, al igual que en Estados Unidos, en los primeros años del s. XX ligada al mundo laboral. En 1966, la Comisión Europea publica una Recomendación sobre Orientación Profesional y la define como actividad que abarca la información y el consejo, en el ámbito escolar y profesional, para facilitar la preparación y adaptación profesional de los trabajadores a lo largo de su carrera laboral.

La situación actual ha puesto de manifiesto la necesidad de ajustarse a rápidos cambios en el mercado laboral* y es preciso un aprendizaje permanente y efectivo de las políticas activas de empleo. A medida que se reforman los sistemas de formación, el mercado laboral se torna inestable y se hace necesario conocer e incorporar los requisitos cambiantes de competencias, y la orientación laboral se vuelve cada vez más importante.

El desafío es ofrecer orientación de una calidad que aborde dichas metas teniendo en cuenta el contexto cultural, la estructura del mercado laboral y las capacidades institucionales.

objetivos

final de esta unidad didáctica serás capaz de:

- Conocer las técnicas y herramientas propias en la búsqueda activa de empleo.
- Desarrollar habilidades personales para el enfoque de dicha búsqueda.

* Gilber Wrenn escribió un libro en 1962 sobre Orientación de las Escuelas Norteamericanas, titulado "El orientador en un mundo cambiante"

Contenidos

- 1.** Autoconocimiento: reflexión y definición de objetivos e intereses personales y profesionales.
- 2.** Habilidades Sociales.
 - Análisis de las habilidades elementales: asertividad, empatía y escucha activa.
 - Nuevas tendencias: resiliencia, liderazgo emocional, gestión del cambio.
- 3.** Análisis del mercado laboral y sus posibilidades.
 - Sectores emergentes de empleo.
 - El empleo público.
- 4.** Reflexión y elaboración del C.V.
 - Modelos: c.v. europeo, código QR¹, video currículum
 - Estrategias y herramientas.
 - Auto candidatura.
 - La presentación 2.0.: carta de presentación, correo electrónico, formularios web.
- 5.** Proceso de selección.
 - Análisis del puesto de trabajo ofertado.
 - Tipos de pruebas: test psicotécnicos, simulaciones profesionales, entrevistas.

1. Código QR: sistema para almacenar información.

MODULO I

Autoconocimiento. Reflexión y definición de objetivos e intereses personales y profesionales

*«El futuro pertenece a quienes creen en la belleza de sus sueños»
Eleanor Roosevelt²*

El objetivo de este Manual es lograr que cada persona protagonice su propia búsqueda de empleo de forma activa y, para conseguirlo, resulta conveniente empezar por el autoconocimiento, es decir, por realizar un análisis personal que nos ayude a definir nuestro «objetivo profesional»³ o las preferencias laborales del momento.

Iniciar el camino hacia la meta requiere elaborar un análisis profundo: conocer cuál es la situación de partida, saber con qué se cuenta y qué se necesita para llegar al objetivo. Por esta razón, el autoconocimiento⁴ debe ir acompañado de una actitud emprendedora o capacidad de conocer y reconocer los puntos fuertes que se tienen (que reforzarán la autoestima⁵ y formarán parte de la «marca personal»⁶ (con frecuencia expresado en inglés, personal *branding*), así como la capacidad para averiguar los puntos débiles, animando a la búsqueda de herramientas de mejora y soluciones para transformarlos en fortalezas.

Un buen ajuste entre las destrezas y la motivación personal, junto con los requerimientos del mercado laboral, asegurará el éxito en la búsqueda de empleo activa,

2. Eleanor Roosevelt fue una diplomática estadounidense y defensora de los Derechos Humanos.

3. Consiste en orientar la búsqueda hacia una ocupación adecuada a las características personales y profesionales. Debe responder a las preguntas: cómo soy, qué sé hacer, qué quiero hacer y dónde es necesario.

4. El autoconocimiento se considera un elemento fundamental de la inteligencia emocional.

5. Entendida como la valoración de una misma o uno mismo, la autoestima, cuando es favorable, mejora las posibilidades personales potenciando habilidades únicas y excepcionales.

6. La Marca personal, según Andrés Pérez Ortega, experto en desarrollo de marcas, consiste en identificar y comunicar las características que nos hacen sobresalir, ser relevantes, diferentes y visibles en un entorno homogéneo, competitivo y cambiante.

entre otras: ¿Cómo soy? ¿Dónde me gustaría trabajar? ¿Qué quiero hacer? ¿Qué puedo aportar? ¿A dónde me gustaría llegar?

La respuesta a estas preguntas proporcionará información sobre las capacidades, las competencias (aptitudes), las habilidades, las cualidades, etc. con las que se parte. Estas características tradicionalmente se han considerado como algo innato y heredado, es decir, como algo que se tiene al nacer en el código genético y que proviene directamente de la herencia recibida.

Hoy en día, sabemos que las capacidades se entrenan y se adquieren a lo largo de la vida. Esto implica que con esfuerzo y dedicación una persona puede llegar a conseguir potenciar sus capacidades. Santiago Ramón y Cajal, médico y premio Nobel español, dijo que «todo ser humano, si se lo propone, puede ser escultor de su propio cerebro».

Sin duda, el proceso de autoconocimiento no es sencillo, ni breve y necesita un tiempo de reflexión e interiorización.

Formación

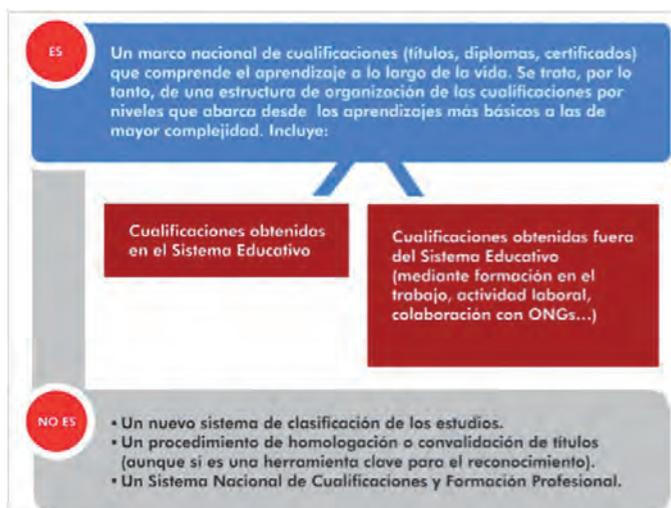
¿Cuál es tu titulación? ¿Has realizado cursos del SEPE (antiguo INEM), sindicatos, CEME, Proyecto Melilla, S.A.U., plataformas online de búsqueda activa de empleo, Cámaras de Comercio, etc.? ¿Quieres o necesitas seguir formándote, por ejemplo, con Certificados de Profesionalidad? Responder a estas preguntas puede permitir conocer hasta dónde puedes llegar con la titulación que tienes en la actualidad y cómo puedes complementarla.

Lo más importante es que hayas finalizado la enseñanza obligatoria (4.º ESO, 16 años), porque es la titulación más exigida a la hora de optar a un puesto de trabajo. Se trata del título básico en el proceso de la formación reglada⁷, que es el conjunto de enseñanzas que se encuentran dentro del Sistema Educativo Español (colegios, institutos y Universidades).

El Marco Español de Cualificaciones es un instrumento para promover y mejorar el acceso de todas las personas a un aprendizaje constante a lo largo de su vida, así como el reconocimiento y el uso de las cualificaciones a nivel nacional y europeo⁸.

7. También conocida como educación formal.

8. <https://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/mecu/mecu.html>



La formación reglada aporta certificaciones con validez académica y reguladas por la Administración que posibilita, entre otras cosas, encontrar empleo cualificado, optar a una oposición o concurrir a una vacante en un proceso de selección público, ya que es la propia Administración la que certifica.

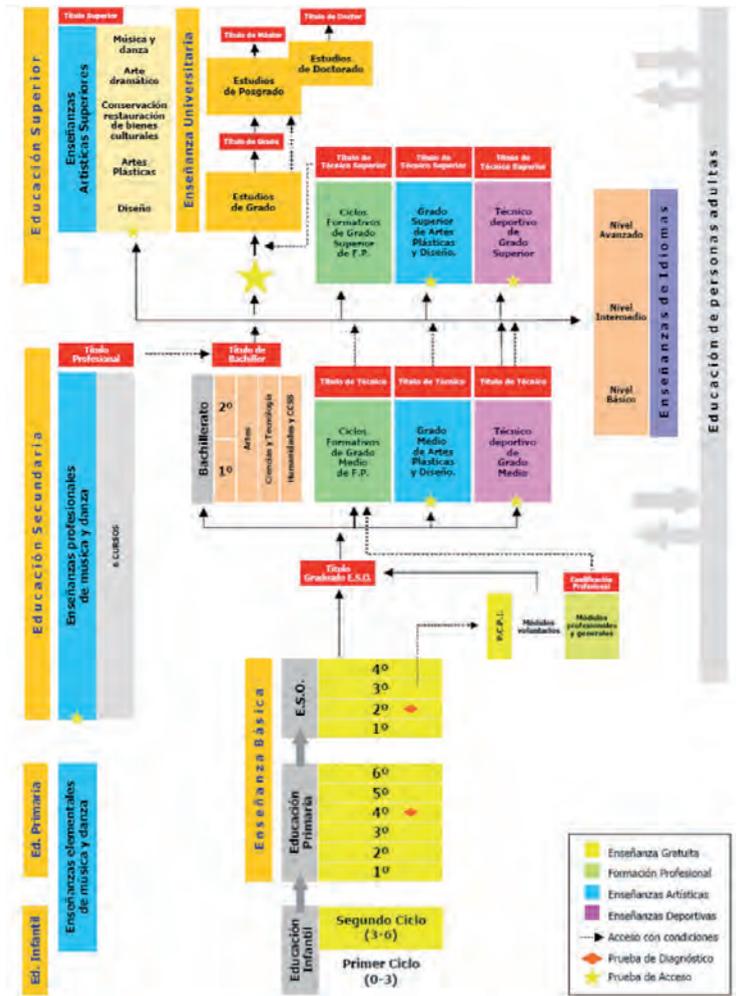
En el cuadro número 1^º se recoge el sistema educativo español vigente en estos momentos. El resto de los títulos y certificados que poseas conforman la formación no reglada, por ejemplo, los certificados de profesionalidad, con validez en todo el territorio nacional, y los carnés profesionales, propios de cada Comunidad o Ciudad Autónoma¹⁰.

Son los cursos, talleres o seminarios que permiten obtener una titulación no reconocida por un órgano oficial. No por ello carecen de validez, al contrario, pueden resultar decisivas a la hora de buscar empleo.

9 https://web.archive.org/web/20160604201834im_/http://www.educacion.gob.es/externo/centros/cervantes/es/images/liceo/sistemaeducativo.jpg

10 <https://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/mecu/aprendizaje/cualificaciones/obtenidas-fuera-del-sistema-educativo.html>

Cuadro 1



De hecho, suele ser formación especializada y muy concreta sobre oficios, idiomas, herramientas o aplicaciones informáticas, que proporcionan conocimientos más específicos y prácticos para aplicar en la profesión que se pretenda desarrollar. La imparten, por ejemplo, los sindicatos, asociaciones empresariales o entidades sin ánimo de lucro, así como entidades públicas como PROMESA¹¹.

¹¹ <https://www.promesa.net/>

The screenshot shows the website for 'sociedad pública PROMESA promoción económica de melilla'. The navigation menu includes 'Quiénes somos', 'Empresas', 'Formación', 'Empleo', 'Vivero de empresas', and 'Novedades'. The main heading is 'Itinerarios de Formación para Desempleados'. Below the heading, there is a paragraph: 'El objetivo de esta formación es el aumento de la cualificación y la empleabilidad de los desempleados, en especial de aquellos menores de 30 años que no continúan en los sistemas de enseñanzas reglados, a través de la realización de itinerarios formativos.' To the right of the text is an image of a group of diverse young people standing together, with one man in the foreground holding a book.

Por último, no se pueden olvidar los Certificados de Profesionalidad, ya que las competencias profesionales pueden adquirirse básicamente por dos vías: formación y/o experiencia laboral. Muchas personas recién tituladas carecen de experiencia laboral, y viceversa, hay muchas personas que, sin tener un título que oficialmente acredite su profesión, sí tienen una experiencia laboral que han ido adquiriendo durante años trabajando en ese sector. Para estas situaciones, existe la posibilidad de acreditar esa experiencia con los Certificados de Profesionalidad¹².

Características personales

Son aquellos rasgos que hacen únicas a las personas, los más destacados de la personalidad. Este repertorio de adjetivos te ayudará a identificar aquellos que mejor encajen con tus características personales¹³, para poder ponerlas en valor, o, por el contrario, disimularlas o trabajar en ellas, según la necesidad.

ABIERTA
ACTIVA
ACTUAL
ADAPTABLE
REFLEXIVA
CRÍTICA
CUIDADOSA

FLEXIBLE
CORDIAL
CORTÉS
CREATIVA
JUSTA
LABORIOSA
LEAL

RÁPIDA
FORMAL
HÁBIL
HONESTA
ÁGIL DE MENTE
AGRESIVA
SEGURA

¹² <https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=recexIndex>

¹³ Las respuestas no son ni buenas ni malas, se debe contestar con sinceridad y según las preferencias personales.

AMABLE
ANIMOSA
SINCERA
CON CARÁCTER
DISCRETA
ESTABLE
PERSEVERANTE
OBJETIVA
PRÁCTICA
FIRME
CAUTA

MADURA
METÓDICA
TENAZ
CLARA
EFICIENTE
EXIGENTE
ÍNTEGRA
PACIENTE
PUNTUAL
ENTREGADA
COHERENTE

ANALÍTICA
SENSATA
ASERTIVA
CONSTANTE
ENÉRGICA
FIABLE
COMUNICATIVA
PERSUASIVA
POSITIVA
COMERCIAL
LIDER

Capacidades

Conjunto de recursos, cualidades y aptitudes¹⁴ que tiene una persona para desempeñar una determinada tarea. Significa, por lo tanto, ser capaz. Identificar las capacidades y las competencias¹⁵ facilitará la tipificación de los puntos fuertes y las áreas de mejora, que servirán para preparar, por ejemplo, la entrevista de selección.

CAPACIDADES MANIPULATIVAS

Trabajos que requieren precisión y destreza fina.

CAPACIDADES MOTRICES

Habilidades para controlar nuestro cuerpo, resistencia o agilidad física.

CAPACIDADES ESPACIALES

Tareas en las que se requiera orientarse en el espacio, entender mapas o esquemas complejos, encajar figuras, etc.

CAPACIDADES INTELECTUALES

Se refieren a operaciones del pensamiento: razonamiento, comprensión, curiosidad...Capacidad numérica, mecánica o científica.

¹⁴ Del latín aptus = capaz para.

¹⁵ «Competente»: persona que conoce a ciencia cierta o materia o es experta o apta en la cosa que expresa o a la que se refiere el nombre afectado por competente (Diccionario María Moliner).

CAPACIDADES AFECTIVAS

Referidas al mundo de las emociones y sentimientos: autoestima, autocontrol, concentración, adaptación al cambio, ...

CAPACIDADES DE COMUNICACIÓN

Son las que posibilitan la transferencia de nuestras ideas, mensajes, pensamientos, la capacidad de expresión oral, escrita, corporal....

CAPACIDADES DIDÁCTICAS

Hacer comprender a otras personas fácilmente ideas o cuestiones complejas, explicarlas de forma didáctica cara a cara y en grupo.

CAPACIDADES ARTÍSTICAS

Música, pintura, baile, representación de formas, diseños, creatividad, es decir, todo aquello que implique utilizar un medio artístico.

CAPACIDADES DE INSERCIÓN SOCIAL O HABILIDADES SOCIALES

Posibilitan buena adaptación a los grupos sociales en los que vivimos. Trabajo en equipo, facilidad para lograr un resultado cuando se necesita la colaboración directa y coordinada de un grupo de personas. Iniciativa, autonomía, resolución de problemas, persuasión, etc.

Intereses

«Preguntas frecuentes sobre tu carrera profesional. Yoriento» <https://yoriento.com/2009/10/16-preguntas-frecuentes-sobre-tu-carrera-profesional-637.html/>

Si no estás feliz con tu vida, pero no estás en la disposición de hacer nada para remediarlo, es probable que no seas tan infeliz como crees.

Deja de preocuparte por las cosas que deberías estar haciendo, para las que no tienes tiempo ni ganas suficientes y enfócate sobre las que ya haces.

Los intereses o motivaciones son aquellas cosas que se desean más que ninguna otra. Cuando realmente se quiere algo con pasión y hay voluntad, se pueden llegar a superar dificultades y adquirir capacidades. Habría que preguntarse cuestiones como: ¿Qué nos atrae? ¿Qué actividades haríamos sin cobrar (si pudiéramos permitirnoslo)? ¿A qué nos

dedicaríamos si tuviésemos la vida resuelta? ¿Qué temas nos dan energía y nos animan? Todo ello nos ayudará a identificar qué es aquello que nos motiva.

Tener en cuenta el interés y la motivación personal cuando se busca trabajo es un factor predictivo de éxito. En numerosas ocasiones, algunas personas eligieron un trabajo que no satisfacía sus intereses y hemos oído decirles, por ejemplo: «no resultó ser lo que yo esperaba», «este trabajo no estaba hecho para mí» o «es demasiado aburrido». Sin una reflexión previa, es normal que nos veamos en estas situaciones. Se trata, entonces, de aprender a identificar qué es aquello que nos bloquea o limita y pensar en cómo se puede transformar en positivo.

La siguiente serie de enunciados ayudará a marcar prioridades y ordenar preferencias para centrar el objetivo laboral:

- Trabajar sola o solo.
- Ser responsable de mi propio trabajo.
- Relación con otras personas.
- Dirigir el trabajo de un equipo.
- Retos que tenga que superar.
- Trabajo que permita conciliar vida personal, familiar y profesional.
- Con un objetivo social.
- Trabajo que respete la igualdad de oportunidades.
- Que exista diversidad de personas.
- No me importa el horario.
- Ambiente de trabajo repetitivo.
- Ambiente de trabajo variado.
- Trabajo con numerosos cambios y aprendizaje constante.
- Trabajo sedentario.
- No se requieren viajes.
- Pasar largas temporadas en otro país.
- Ocuparme de una sola tarea.
- Desarrollar varios asuntos a la vez.
- Enseñar.
- Tener autonomía para organizar o planificar.
- Cuidar a la gente.
- Ser responsable de un grupo de personas.
- Tener fines de semana libres.

- Trabajar en horarios de turnos.
- Trabajar en equipo.
- Realizar trabajos físicos.

Competencias profesionales

Las competencias profesionales es el concepto que engloba todo lo anterior:



Fuente: Elaboración propia

Incluyen desde la proactividad, la orientación al desarrollo, la especialidad técnica basada en el conocimiento, polivalencia, puntualidad, gestión del tiempo, competencias digitales, rasgos personales como la integridad o la creatividad, la interacción en la gestión, la experiencia multifuncional e internacional, la comprensión de otras personas, competencias en lenguas extranjeras, etc.^{16,17}

Es muy importante tener en cuenta qué competencias buscan las empresas o entidades en el sector que nos interesa, para tratar de trabajarlas y potenciarlas en cualquier proceso de selección.

¹⁶ Habilidades y competencias más valoradas por las empresas en 2017: <https://orientacion-laboral.infojobs.net/habilidades-valoradas-por-las-empresas> (InfoJobs).

¹⁷ Las 10 habilidades más demandadas por las empresas, según LinkedIn: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46913563> (BBC).

MODULO II

Las habilidades sociales

1. Análisis de las habilidades elementales

No hay una definición consensuada sobre qué son las habilidades sociales, pero una de las más aceptadas y difundidas es la dictada por Vicente Caballo¹⁸ en 1986: «La conducta socialmente habilidosa es un conjunto de conductas realizadas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras reduce la probabilidad de que aparezcan futuros problemas».

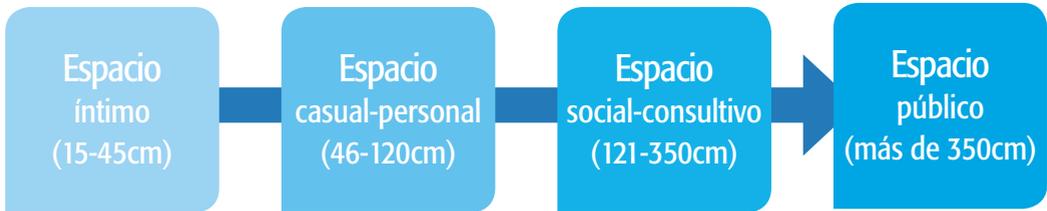
En definitiva, hablar de habilidades sociales es referirse a expresar sentimientos, opiniones personales y emociones y a transmitir conductas aprendidas para conseguir objetivos. No son habilidades universales y dependen del entorno social, cultural, ambiental y personal en el que se producen. Las habilidades sociales se fundamentan en manejarse bien en tareas de comunicación: escuchar, hablar en público, defender los propios derechos, decir «no», expresar las opiniones propias, afrontar críticas, realizar una entrevista...

La comunicación puede realizarse con un lenguaje:

- **Verbal:** hace referencia a la utilización de las palabras adecuadas, en el momento oportuno.
- **Paraverbal:** alude al manejo de la voz a través de la entonación, pausas, silencios, variaciones del tono, ritmo, volumen, velocidad, fluidez...
- **No verbal:** según consta en diversos estudios, se encarga de trasladar un 75% de lo que se comunica. Lo conforman los gestos, mirada, distancia entre las personas, expresiones, microexpresiones, etc. El lenguaje corporal forma

¹⁸ Vicente E. Caballo es doctor en Psicología por la Universidad Autónoma de Madrid. Catedrático de Psicopatología en la Facultad de Psicología de la Universidad de Granada.

parte del lenguaje no verbal. distancia entre las personas¹⁹, expresión,... El lenguaje corporal forma parte del lenguaje no verbal.



Fuente: Elaboración propia²⁰

A la hora de la comunicación, además, hay que tener en cuenta todos los factores multiculturales de la persona con la que se interactúa para evitar malentendidos culturales.

A continuación, referimos los elementos clave para una comunicación eficaz. Resulta fundamental conocerlos, entrenarlos y generalizarlos en las relaciones sociales y, en particular, en la búsqueda activa de empleo.

Asertividad

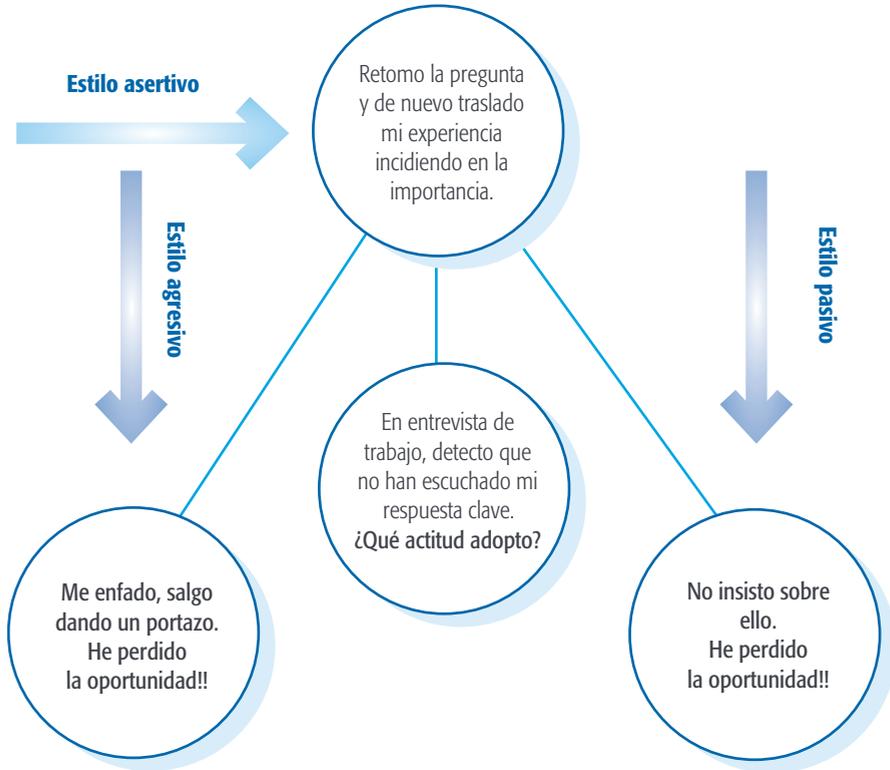
Es una habilidad que nos permite expresar nuestras opiniones y defenderlas sin causar agresión, ni tampoco recibirla. Supone decir NO cuando se quiere decir NO sin perjudicar a nadie.

Una persona asertiva se comporta manifestándose como es, expresando sus sentimientos, ideas, opiniones, sin esperar la aprobación de otras y exteriorizando sus creencias sin provocar, molestar u ofender a la otra persona, y sin suscitar conductas agresivas, de rechazo o de huida.

¹⁹ <http://img199.imageshack.us/img199/1050/espaciopersonal001.jpg>

²⁰ Elaboración propia basado en: https://cvc.cervantes.es/ENSEÑANZA/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/proxemica.htm

La asertividad es un punto intermedio entre la agresividad y la pasividad.



Fuente: *Elaboración propia*

El estilo pasivo supone dejar de lado los intereses personales, opiniones, motivaciones, derechos y anteponer los de otras personas. Es decir, se intenta evitar la discrepancia, por lo que también se denomina a este estilo «evitación» o «huida» de situaciones de conflicto.

El estilo agresivo, por el contrario, antepone y defiende los derechos personales pasando por encima de los de otras personas. Defienden que sus intereses, opiniones, motivaciones o derechos están por encima de otros.

El estilo asertivo es la clave para establecer una buena y honesta comunicación. Significa expresar los puntos de vista personales, es decir, lo que se piensa, sin hacer sentir mal a la otra parte. ¡Todo un arte! La asertividad resulta imprescindible en la situación de búsqueda activa de empleo, pero no significa estar siempre en lo cierto.

Empatía

La empatía es otro elemento clave de la comunicación que permite comprender el mensaje de la otra persona. No supone estar de acuerdo, ni asumir los planteamientos del otro, sino respetar y tratar de ver el mundo desde su perspectiva. Hace referencia a ponerse en el lugar de la otra persona o «ponerse en los zapatos del otro».

«La gran habilidad del ser humano es que tiene el poder de la empatía, puedes sentir una conexión misteriosa con los demás».
Meryl Streep²¹

En el proceso de búsqueda activa de empleo, entender qué buscan en una oferta, analizarla y mirar el proceso de selección desde la otra perspectiva nos facilitará la adaptación del perfil al demandado.

Escucha activa

Un proverbio italiano dice que «del escuchar procede la sabiduría y del hablar el arrepentimiento».

La escucha es uno de los requisitos necesarios para poder comunicar y el concepto va más allá de oír palabras o sonidos. Supone interpretar el mensaje completo incluyendo otros componentes ya citados como el tono de voz, el lenguaje corporal o el ritmo.

En ocasiones sucede que dos personas discuten acaloradamente sobre algo en lo que están de acuerdo y no son capaces de detectarlo. Por ello, es necesario confirmar que se está entendiendo el mensaje, solicitando la ratificación de la otra persona, reformulando el contenido o bien preguntando sobre algún aspecto que requiere aclaración.

Este *feedback*²² es fundamental, así como cambiar la actitud pasando de oyente a «escuchante»²³.

21 Actriz estadounidense, activista, candidata en 21 ocasiones al premio Óscar y ganadora en 3 ocasiones.

22 Retroalimentación conjunta de reacciones o respuestas que manifiesta un receptor respecto a la actuación del emisor, lo que es tenido en cuenta por este para cambiar o modificar su mensaje (Diccionario de lengua española, Espasa Calpe).

23 El uso de la palabra «escuchante»: <http://www.rtve.es/noticias/20100506/uso-palabra-escuchante/330366.shtml>

Si sientes pasión por el tema de tu charla, contagiarás entusiasmo en tus presentaciones.

Además de los creadores de Yahoo, Google o el propio Steve Jobs, también se reconoce a Michele Obama, Malala Yousafzai, Emma Watson, entre otras muchas, como grandes oradoras.



2. Tendencias actuales: resiliencia, liderazgo emocional, gestión y gran adaptación al cambio, gestión del tiempo, vida saludable y *soft skills*

Resiliencia

Es fundamental conocer el origen y significado de la palabra en algunos contextos, aunque se aplique en muchos otros, como la Sociología, el Derecho, el Urbanismo, etc.:

- En ingeniería «resiliencia» es la capacidad de memoria de un material para recuperarse de una deformación, producto de un esfuerzo externo²⁴.

²⁴ [http://es.wikipedia.org/wiki/Resiliencia_\(ingenier%C3%ADa\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Resiliencia_(ingenier%C3%ADa))

- En psicología, el término «resiliencia» se refiere a la capacidad de los sujetos para sobreponerse a períodos de dolor emocional y traumas.
- Según la neurociencia, la resiliencia es la capacidad para afrontar una situación adversa, superarla y fortalecerse.

Retomar la actividad tras una enfermedad, una pérdida familiar, problemas financieros o un despido en este cambiante e inseguro escenario laboral en el que nos movemos, pone en marcha la capacidad de sacar fuerzas para continuar con la vida y aceptar las derrotas.

Las personas resilientes tienen algunas habilidades comunes que les permiten «levantarse» tantas veces como caigan. Suelen:

- Ser reflexivas para evitar que se repita la misma situación.
- Ejercen autocontrol sobre sus emociones, impulsos y conductas tanto en las situaciones habituales o de presión.
- Ser optimistas pero realistas, sin dejarse llevar por fantasías.
- Contar con autoestima, automotivación y autoconfianza.
- Ser empáticas y hacer por entender las emociones y mensajes de otras personas.
- Ser personas emprendedoras que buscan oportunidades y retos.

Liderazgo emocional

Hablar de liderazgo emocional significa ser capaz de manejar las emociones para conseguir liderar con eficacia. Es un concepto que pertenece a otro más amplio: la inteligencia emocional²⁵.

Las personas que ejercen liderazgo emocional:

- Descubren oportunidades.
- Marcan objetivos con tiempo y plazos bien ajustados.

25. La Inteligencia Emocional, un término acuñado por dos psicólogos de la Universidad de Yale (Peter Salovey y John Mayer) y difundida mundialmente por el psicólogo, filósofo y periodista Daniel Goleman. La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos. El término fue popularizado por Daniel Goleman, con su célebre libro: *Emotional Intelligence*, publicado en 1995. Goleman estima que la inteligencia emocional se puede organizar en torno a cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación, y gestionar las relaciones. Wikipedia.

- Gestionan positivamente los cambios.
- Rebotan autoconfianza.
- Crean equipos y redes de colaboración que funcionan.
- Son «escuchantes».
- Utilizan la empatía.
- Son resilientes.
- Ejercen autocontrol para lograr el equilibrio entre sentimiento y razón.

Gestión y gran adaptación del cambio

«Nada cambia si tu no cambias».
José M^a Gasalla²⁶

La gestión del cambio se ha introducido como disciplina para estudiar en las organizaciones, debido a los numerosos fracasos producidos por las situaciones de adaptación a nuevos escenarios, tecnologías y/o demandas. Una de las conclusiones a las que se ha llegado es que las entidades están formadas por personas, y, por tanto, el cambio afecta a nivel individual. Un aspecto que no se puede obviar.

Hace poco tiempo buscar trabajo requería realizar un Currículum Vitae, solicitar una vida laboral y certificados de estudios, alguna carta de recomendación y poco más. Es posible, que antes de leer esta guía todavía algunas personas piensen así. Sin embargo, tras su lectura será inevitable el cambio²⁷.

Con las cifras de desempleo y los altos niveles de competencia, resultan insuficientes las adaptaciones a las nuevas tecnologías, la utilización de Internet y presencia en las redes sociales.

Es necesario combinar estas herramientas con el autoconocimiento, la motivación y la creación de una marca personal que imprima coherencia a todas las herramientas.

26. Jose María Gasalla. Experto conferenciante, escritor y profesor de DEUSTO Business School. Creador del Modelo «Gestión por Confianza» para las Organizaciones.

27 «La inteligencia es la habilidad para adaptarse al cambio». Stephen Hawking, sido uno de los físicos más brillantes desde Albert Einstein o la física y química Marie Skłodowska-Curie.

El reconocimiento de las fases por las que pasa todo proceso de cambio ayudará en la adaptación al nuevo escenario, mejorando sin duda nuestra empleabilidad:

Existe una primera fase de negación y resistencia al cambio como mecanismos de defensa, tratando de conservar situaciones anteriores que ya no volverán. El miedo a las nuevas circunstancias que mueve a actuar como si no pasara nada, solo supondrá una pérdida de oportunidades.

No sirve de nada preguntarse «¿por qué a mí?» e instalarse en la queja. Se debe aceptar cuanto antes que la situación ha cambiado, que hay que aprender a moverse en un escenario diferente y poner en práctica habilidades que, hasta ese momento, no se habían explorado.

Gestionar el cambio supone afrontar nuevos desafíos y al mismo tiempo supone una oportunidad para dejar atrás la zona de confort, poner de nuevo a prueba nuestros límites y capacidades, mientras se descubren o desarrollan nuevas competencias en el camino.

Gestión del tiempo

Al mismo tiempo, es imprescindible en la búsqueda activa de empleo que se aprenda a gestionar el tiempo, una habilidad que también resultará útil en cualquier empleo. Hay que dedicarle tiempo a trabajar o a buscar trabajo, a la familia, a las tareas del hogar, estar en contacto o pasar tiempo con las amistades, disfrutar de tiempo libre y/o hacer cosas que nos animen. También a actividades relacionadas con la salud, dormir, comer o hacer ejercicio. Todo ello de manera lo más proporcional posible.

La planificación, diaria, semanal y mensual, junto con evitar las interrupciones (por ejemplo, estar pendiente de las redes sociales), ayudan a evitar la procrastinación²⁸. Si se aprende a marcarse tareas y objetivos sencillos medibles y se es constante, se generarán hábitos que mejorarán la vida personal y profesional, facilitando que «se llegue a todo», tanto al trabajo, como a la familia o el ocio.

²⁸ Acción de sustituir actividades o situaciones que han de atenderse, como el envío de un CV a una empresa o una tarea doméstica, por otras actividades que agradan más.

Vida saludable

Siguiendo el conocido «mens sana in corpore sano»²⁹, se recomienda establecer rutinas de vida saludable y actividad física, porque sin duda repercute en el estado de ánimo y la reducción del estrés.

De hecho, la Organización Mundial de la Salud³⁰ recomienda dedicarle, al menos, 30 minutos de actividad física cada día para mantener un estilo de vida sano.

Entre otros consejos, es importante realizar 5 comidas diarias (desayuno, almuerzo, comida, merienda y cena), beber mucha agua y no olvidarse de la fruta y la verdura!

Soft skills o habilidades blandas³¹

Las habilidades blandas, más comúnmente referidas en inglés *soft skills*, son aquellas que tienen que ver con las capacidades y habilidades personales y de relación con las demás personas. Se contraponen a las *hard skills*, es decir, las que se tienen que ver con cada área de especialidad y se consiguen a través de la formación y la experiencia profesional. Sin embargo, las empresas, cada vez más, buscan a profesionales con creatividad, capaces de resolver problemas, negociar y trabajar en equipo, habilidades comunicativas, o, como se ha mencionado, con gran adaptación al cambio.

29 *Mente sana en cuerpo sano.*

30 https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_adults/es/

31 https://www.homuork.com/es/soft-skills-las-habilidades-del-futuro_305_102.html

MODULO III

Análisis del mercado laboral y sus posibilidades

I. Sectores emergentes de empleo

Resulta arriesgado poner por escrito consideraciones acerca del estado del mercado laboral en estos momentos, ya que día a día normas, datos y situaciones van transformando la realidad.

Tras unos años muy duros de crisis económica, en el que el desempleo de todo el país se acentuó y los datos de afiliación a la Seguridad Social eran preocupantes, comienzan a verse signos de recuperación paulatina a nivel macroeconómico. Por ejemplo, en junio de 2019, el número de personas en situación de desempleo registradas en la Seguridad Social se redujo un 4,6% en términos interanuales, hasta alcanzar 3.015.686 personas, su nivel más bajo desde noviembre de 2008³².

A pesar de este indicador, la realidad es que cuatro de las once primeras regiones con más paro de la UE durante el año 2018 eran españolas y, por desgracia, nuestra Ciudad está entre ellas.

Regions with lowest and highest unemployment rates in 2018, %

		Total (15 – 74 years old)		
Lowest			Highest	
1	Prague (CZ)	1.3	1 Mayotte (FR)	35.1
2	South-West (CZ)	1.5	2 Ceuta (ES)	29.0
3	Mittelfranken (DE)	1.8	3 West Macedonia (EL)	27.0
	Tübingen (DE)	1.9	4 Melilla (ES)	25.8
4=	Oberpfalz (DE)	1.9	5 Réunion (FR)	24.3
	Cumbria (UK)	(1.9)	6 Western Greece (EL)	24.1
	Central Bohemia (CZ)	2.0	7 Extremadura (ES)	23.7
	North-East (CZ)	2.0	8 Guadeloupe (FR)	23.1
7=	Lower Bavaria (DE)	2.0	9 Andalusia (ES)	23.0
	Unterfranken (DE)	2.0	10 North Aegean (EL)	22.3
	West Transdanubia (HU)	2.0	11 Calabria (IT)	21.6

Fuente: Eurostat³³.

32 <https://circulodeempresarios.org/publicaciones/asi-esta-la-economia-julio-agosto-2019/>

33 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Regions_with_lowest_and_highest_unemployment_rates_in_2018,_%25.png

Hasta ahora, la economía de Melilla se basaba fundamentalmente en el sector servicios, concretamente en el comercio y la construcción (fuertemente castigada durante la crisis), ya que nuestro territorio no permite el desarrollo de muchas iniciativas en sectores como la industria, la agricultura o la ganadería.

Empresas activas según sector económico, por comunidades y ciudades autónomas
Datos a 1 de enero de 2018

	Total	Industria	Construcción	Comercio	Resto de servicios
TOTAL	3.337.646	206.711	412.523	747.874	1.970.538
Andalucía	509.137	29.225	54.700	134.444	290.768
Aragón	91.493	6.893	12.228	19.072	53.300
Asturias, Principado de	88.688	3.652	8.344	14.844	41.848
Baleares, Illes	96.638	4.877	16.502	16.442	58.817
Canarias	146.126	5.687	15.938	33.196	91.305
Cantabria	38.522	2.080	5.484	8.105	22.853
Castilla y León	161.986	11.976	23.627	38.059	88.324
Castilla-La Mancha	127.643	12.310	19.141	32.710	63.482
Cataluña	618.366	37.605	74.420	126.161	380.180
Comunitat Valenciana	356.480	25.510	43.427	85.417	202.126
Extremadura	66.879	5.049	8.611	19.072	34.147
Galicia	200.801	12.970	29.686	48.081	110.064
Madrid, Comunidad de	538.917	23.519	58.926	95.751	360.721
Murcia, Región de	95.544	7.387	12.691	25.415	50.051
Navarra, Comunidad Foral de	44.289	3.985	6.090	9.619	24.595
País Vasco	144.357	11.416	19.173	32.459	81.309
Rioja, La	23.197	2.389	2.868	5.277	12.663
Ceuta	3.916	88	310	1.537	1.981
Melilla	4.667	93	357	2.213	2.004

Ver referencia al final de la página³⁴.

La situación de cambio que vivimos hace necesaria la búsqueda de nuevos nichos de empleo, a las que ofrezcan respuesta demandas concretas de la sociedad melillense. Por ello se marcó el objetivo desde hace años de diversificar la estructura económica tradicional de nuestra Ciudad, hacia un nuevo modelo económico más orientado a los servicios empresariales, la pequeña industria y el turismo.

Se necesitan cambios en el estilo productivo y personas emprendedoras tanto con un proyecto personal de negocio, como en el empleo por cuenta ajena. Estas acciones pueden provocar nuevas oportunidades como los sectores emergentes de empleo. Las opciones de ayuda al emprendimiento que ofrece la Ciudad, así como las Ferias de Emprendimiento Joven que se organizan anualmente, son buenas herramientas para impulsar la actividad económica melillense.

³⁴ Extraído de http://www.ine.es/prensa/dirce_2018.pdf

En este momento pueden surgir oportunidades de empleo y negocio en³⁵:

- El entorno del emprendimiento social, con iniciativas de comercio justo, o empresas de inserción dedicadas a la hostelería, el reciclaje, o la jardinería entre otros.
- Servicios a las personas: dependencia, infancia, mayores ...
- Turismo: verde, rural, sostenible, temático: el mar, Marruecos...
- Tecnología:
 - Desarrollo de aplicaciones móviles.
 - Diseño de experiencias *online*.
 - Diseño y desarrollo de videojuegos.
 - Posicionamiento web.
 - Bases de datos y seguridad.
 - *Community Manager*.
 - Marketing digital.
 - ...

Además, tanto en Melilla como en el resto del territorio nacional, existen posibilidades de empleo en el sector de la energía (las renovables en particular) y la gestión del medio ambiente (sostenibilidad), así como en las acciones que se encuadran dentro de la responsabilidad social: igualdad de oportunidades, gestión de la diversidad, conciliación de la vida personal y profesional.

Empleo público

Acceder al empleo público es un derecho de la ciudadanía, según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que puede ejercer todo ciudadano español mayor de 18 años.

La Administración Pública de España puede convocar empleo público a través de:

- Administración General del Estado a través de los Ministerios y sus respectivos organismos (Secretarías de Estado, Subsecretarías y Direcciones Generales) o empresas públicas. Por ejemplo: personal de enfermería en instituciones

³⁵ *Guía para la presentación de proyectos al Programa Empleaverde*. Fundación Biodiversidad, Dpto. Internacional (Área FSE). 2012 Puedes consultarla en http://www1.dicoruna.es/ipe/PDFs/Empleaverde_2012_guia.pdf

penitenciarias, secretarios judiciales, técnicos auxiliares de informática de la Administración General del Estado, etc.

- Administraciones Autonómicas (en nuestro caso Ciudad Autónoma) y sus consejerías y entidades y organismos adscritos. Por ejemplo: Ordenanza, arquitecto técnico de la Consejería de Administraciones Públicas de la Ciudad Autónoma de Melilla, técnico auxiliar de Servicios de Consejería del Campus Universitario de Melilla de la Universidad de Granada...
- Administración local o ayuntamientos, y organismos públicos dependientes. Por ejemplo: policía local, trabajador/a social, personal de hostelería...

Por ello resulta conveniente conocer los distintos tipos de empleados y sus condiciones, así como los tres grandes grupos que los clasifican.

- **Funcionariado de carrera**

- Grupo A (necesario título universitario de Grado)
 - A1: funciones directivas.
 - A2: funciones de colaboración en acciones administrativas
- Grupo B (necesario título de Técnico Superior). Se encargan fundamentalmente de tareas de ejecución y gestión.
- Grupo C. Colaboran en la redacción de informes y expedientes, aportan datos, realizan controles y seguimientos y registran y archivan expedientes, entre otras acciones.
 - C1 (necesario título de bachiller o técnico)
 - C2 (necesario título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria)

- **Funcionariado interino.** Prestan servicios de carácter transitorio. Se rigen por el derecho administrativo y ocupan plazas que se hallan reservadas a los funcionarios de carrera, mientras estas no se cubren.

- **Personal laboral.** Mantienen una relación laboral con la Administración mediante un contrato de trabajo, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral.

- **Personal eventual.** Se nombran libremente en régimen no permanente. Ocupan un lugar de trabajo considerado de confianza o de asesoramiento no reservado a funcionarios.

Ser empleada o empleado público conlleva una serie de peculiaridades que les diferencian de las personas que prestan sus servicios por cuenta ajena en el ámbito de la empresa privada. Además de contar con una legislación específica (Ley 7/2007, de 12 de abril,

del Estatuto Básico del Empleado Público³⁶) que recoge sus derechos y deberes, existen otras diferencias con el resto de las trabajadoras/es, por ejemplo:

- Su empleador es el Estado, o la Administración local o regional correspondiente.
- No se rigen por el Estatuto de los Trabajadores.
- Disponen de una relación laboral indefinida.
- En algunos casos tienen limitado el derecho a la asociación.
- Se encuadran dentro de un régimen especial de la seguridad social.

Para conocer las oposiciones en curso conviene consultar con cierta frecuencia el Punto de Acceso General (<http://administracion.gob.es/>) o la web de la Consejería de Presidencia, Administraciones Públicas y Regeneración Democrática de la Ciudad Autónoma de Melilla³⁷. Como cada Administración tiene su propio organigrama, resulta más cómodo utilizar los referidos buscadores, ya que nos informan de todas las convocatorias abiertas, e incluso las cerradas, por si queremos consultar algún requisito exigido con anterioridad. Además, la mayoría de las Administraciones cuentan con sistemas de alerta de convocatoria de empleo público y oposiciones, como Mi BOE³⁸.

Estas páginas darán respuesta a las cuestiones que se puedan plantear: cuáles son las oposiciones que se ajustan mejor al perfil profesional, cuáles son las pruebas que se exigen, qué órgano las convoca, cuándo, cuántas plazas, plazos para concurrir, etc.

Para poder presentarse a estas pruebas hay que rellenar la solicitud de inscripción y presentarla en alguno de los posibles registros como el Registro Electrónico del Ministerio de Hacienda, el del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), el Registro de la Delegación del Gobierno o el de la Ciudad Autónoma de Melilla.

Por último, recuerda que empleadas y empleados públicos son también las personas que trabajan en el entorno de la Unión Europea y, de igual forma, existen convocatorias de procesos de selección que son anunciadas en la web de la UE³⁹, así como la web de la representación en España de la Comisión Europea⁴⁰.

36 Modificado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

37 https://www.melilla.es/melillaPortal/contenedor_tema.jsp?seccion=distribuidor_servicios_tema.jsp&language=es&codResi=1&codMenuPN=601&codMenu=4&layout=contenedor_tema.jsp&ca=4&layout=contenedor_tema.jsp

38 https://boe.es/mi_boe/

39 https://epso.europa.eu/home_es

40 https://ec.europa.eu/spain/about-us/work-for-eu_es

MODULO IV

Reflexión y elaboración del Currículum Vitae

Currículum Vitae (CV), según el Diccionario Panhispánico de Dudas, significa literalmente «carrera de la vida». Se usa para designar la relación de los datos personales, formación académica, actividad laboral y méritos de una persona. Esta definición parece dejar claro qué información debe contener el Currículum Vitae.

Los sistemas más punteros de búsqueda de candidaturas y reclutamiento, aun cuando incorporan la tecnología, no dejan de lado el Currículum. Por ello, es de vital importancia dedicar tiempo y reflexión en su elaboración porque, cuando son consultados por las personas reclutadoras, resulta fácil averiguar quién ha dedicado un instante y quién se ha tomado el espacio y el tiempo necesario para adaptarlo a cada oferta de trabajo.

En definitiva, aunque desde ciertos sectores se habla de la «muerte» del CV, lo cierto es que es la herramienta básica e indispensable para buscar trabajo⁴¹. Sin perder de vista esto, crear nuestro CV no es tarea fácil porque debe resultar un documento personal, intransferible, único y auténtico, que logre superar la barrera inicial y conseguir el siguiente paso: la entrevista de trabajo. Ten en cuenta que las personas que seleccionan candidaturas dedican solo veinte segundos a revisarlos. Por ello, el CV tiene que reflejar la personalidad, la experiencia, la capacidad, la diferencia o la «marca personal» de quien lo envía, y, sobre todo, despertar la curiosidad de quien lo recibe.

Para no actuar con improvisación, ni arbitrariedad en el momento de elaborarlo o revisarlo es necesario:

- Dedicarle tiempo y reflexión: se valora que el CV sea claro, conciso y correcto ortográficamente y que esté ordenado. Elige bien el formato, pero recuerda que el orden de los apartados se marcará en función de la información más relevante para la oferta o empresa a la que se envía. Por ejemplo⁴²:

⁴¹ <https://www.modelocurriculum.net/>

⁴² ¿Qué incluir en un CV y qué no incluir? Dudas razonables: <https://www.orientacionparaeempleo.com/debo-incluir-esto-en-curriculum-dudas/>



- Perfil profesional: pequeña presentación que debe resumir nuestro objetivo: lo que ofreces.
 - Datos personales: teléfonos, correo electrónico, perfil en redes sociales que utilices profesionalmente...
 - Formación reglada y no reglada.
 - Experiencia profesional: empresa, puesto, duración y funciones.
 - Conocimientos informáticos: Ofimática, Internet, programas.
 - Idiomas: nivel de conversación, lectura y escritura.
 - Competencias: trabajo en equipo, comunicación...
- Otra información interesante: investigaciones, ponencias, publicaciones, carné de conducir, voluntariado (que, aunque no es remunerado, está bien considerado por las empresas y, además, resulta especialmente útil en el caso de las personas desempleadas o sin mucha experiencia profesional remunerada).
- Disponer de un catálogo de competencias y destrezas personales (mostrar la empleabilidad y tu marca personal) que reflejen con veracidad y de manera positiva la información destacada para la oferta a la que se envía. No conviene reflejar aquello que no sabemos: «no hablo inglés», «pocos conocimientos de ofimática».
 - Orientar el contenido y el formato del CV hacia qué (oferta), cómo (canal que se utilizará), quién (remitido a una persona o a un departamento) y dónde (intermediarios, directamente empresa) se va a enviar será imprescindible para acertar, es decir, ha de haber coherencia y alineamiento entre el «objetivo profesional» y la oferta o puesto al que se envía.
 - Contar con un historial profesional general y muy completo, del que habrá que ir seleccionando y dosificando en los distintos CV que se elaboren, en respuesta a diferentes ofertas a las que se opte. Actualizar el contenido y mostrarlo añadiendo la fecha, indica que se ha tomado el interés de realizar un CV «en exclusiva» para ese puesto.

- Fotografía⁴³: es necesario que cumpla con unos requisitos, basados principalmente en la calidad de la imagen y que esté actualizada, que transmita profesionalidad (no olvides que la foto de WhatsApp también puedes profesionalizarla)⁴⁴.

1. Modelos

Tradicionalmente, los modelos de CV hacían referencia al orden u organización utilizada para trasladar la información, por lo que fundamentalmente se hablaba de CV cronológicos y CV funcionales (y mixtos⁴⁵, en el caso de combinar elementos de uno y otro).

Sin embargo, actualmente las diferentes tipologías siguen respondiendo a esas cuestiones, pero también a otros criterios. En este sentido, los permanentes cambios en el mercado laboral tanto a nivel nacional como internacional, que mejoran las posibilidades de empleo, están propiciando nuevos modelos como el CV europeo y los CV creativos o en formatos innovadores (como el videocurrículum o los códigos QR). Igualmente, las políticas antidiscriminación en el mercado laboral han dado lugar al denominado CV anónimo.

A continuación, pasaremos a explicar en qué consisten cada uno de ellos:

- **CV cronológicos**⁴⁶: La información sobre la experiencia profesional y la formación está organizada de manera secuencial y cronológica por fechas, comenzando siempre por la más reciente.

En principio, este modelo es apropiado en las siguientes situaciones: a) cuando se cuenta con experiencia profesional sin interrupciones ni cambios significativos; b) cuando se pretende enfatizar el crecimiento profesional; c) si se ha trabajado en empresas o entidades reconocidas; y d) si hay coherencia entre la oferta de trabajo y la trayectoria profesional.

Por el contrario, no es recomendable, por ejemplo, en el caso del primer empleo, si nunca se ha cambiado de empresa o se ha cambiado muchas veces o si se lleva mucho tiempo fuera del mercado laboral.

Normalmente el CV cronológico tiene la siguiente estructura: Datos personales, Formación, Experiencia, Idiomas, Informática y otros datos de interés.

43 ¿Cómo es la foto perfecta para poner en tu CV?: <https://www.etitulo.com/2019/02/13/foto-cv/>

44 5 consejos para la foto del CV: <https://www.modelocurriculum.net/blog/5-consejos-para-la-foto-del-curriculum>

45 CV mixto o combinado: <https://www.modelocurriculum.net/tipos-el-curriculum-combinado-o-mixto.html>

46 CV cronológico: <https://www.modelocurriculum.net/tipos-el-curriculum-cronologico.html>

- **CV funcionales o por funciones**⁴⁷. Teniendo en cuenta la oferta de trabajo y junto a los datos personales y el resto de información profesional y académica, la información en este tipo de CV está agrupada por funciones desarrolladas y logros obtenidos, estructurados en bloques independientes. Estaría bien utilizarlo: a) cuando se cuenta con experiencia en diferentes áreas; b) cuando se pretende destacar logros y puntos fuertes con relación al puesto de trabajo; c) si se accede al primer trabajo; d) si se tiene una o varias profesiones; e) si hay cambios de profesión; f) o si se está mucho tiempo en desempleo.
- **CV por proyectos**. Este modelo de CV, además de los datos personales y de otra información profesional/académica, especifica el contenido de los (exitosos) proyectos realizados o en los que se ha participado a lo largo de la carrera profesional, así como las competencias adquiridas. Por lo tanto, es el modelo idóneo cuando el puesto ofertado es la realización de un proyecto.
- **CV europeo**⁴⁸. Debido a la existencia de la UE, las opciones de búsqueda de empleo no solo se circunscriben únicamente a las fronteras nacionales sino que las posibilidades se amplían a prácticamente todo un continente⁴⁹. Con el objetivo de facilitar la búsqueda de trabajo, los países de la UE consensuaron una plantilla de CV denominado «**CV Europeo**» o «CV Europass», que unifica los diferentes modelos utilizados en estos países, normalizando competencias y cualificaciones⁵⁰. Disponible en 29 idiomas (entre ellos, el español) y utilizado por 130 millones de personas desde 2005, el CV Europass es de libre acceso y puede ser utilizado por cualquier persona, independientemente de si es ciudadana o no de la UE o de su país de residencia. Además, y al margen del CV en sí, en la plataforma de Europass se puede encontrar todo un catálogo de recursos y documentos de naturaleza laboral y/o formativa.

47 CV funcional: <https://www.modelocurriculum.net/tipos-el-curriculum-funcional-o-tematico.html>

48 Web de CV Europass: <https://europass.cedefop.europa.eu/es/documents/curriculum-vitae>

49 Es conveniente recordar en este punto la existencia de EURES (Servicio Europeo de Empleo), la red de cooperación creada para facilitar la libre circulación de trabajadores y trabajadoras dentro de los 28 países de la UE, Suiza, Islandia, Liechtenstein y Noruega. Este portal ayuda a las personas solicitantes de empleo a encontrar trabajo y a las personas empleadoras a contratar personal procedente de toda Europa. EURES: <https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>

50 CV Europass: <https://www.youtube.com/watch?v=5tiWeh7Hjo>



Página de inicio de la web de Europass en español

- **CV creativos y/o con formatos innovadores.** También la tecnología y las redes sociales están proporcionando nuevos formatos y diseños más creativos e innovadores para lograr captar la atención en los procesos de selección. En ellos, es tan importante el continente como el contenido y, desde luego, la adecuación a la oferta: resultaría poco exitosa una candidatura para un trabajo creativo en un CV tradicional. Sin embargo, un CV rompedor que produzca sorpresa dará idea de que la diferencia es una característica de esa candidatura⁵¹.

El CV creativo, por tanto, está especialmente indicado para sectores profesionales donde la creatividad es un requisito indispensable, ya que permite mostrar habilidades creativas, de diseño, artísticas, etc. de la persona aspirante.

En este sentido, existen plataformas que transforman el CV tradicional a otros diseños como por ejemplo Canva⁵², SmartProfile⁵³ (antes denominado CuVitt)

51 Webs con ejemplos de CV creativos y/o con formatos innovadores: <http://designbeep.com/2010/08/18/54-impressive-and-well-designed-resume-designs-for-inspiration/> <http://www.bestfreewebresources.com/2012/01/30-amazing-cvresume-to-impress-your-recruiter.html> <http://www.creativosonline.org/blog/40-impresionantes-cv.html>

52 <https://www.canva.com/>

53 <http://www.smartprofile.es/cuvitt-ahora-es-smartprofile/>

o Visualize⁵⁴, que además lo comparten en las redes sociales. Antes de utilizarlas, no olvides que siempre conviene leer con detenimiento qué significa incorporar el CV, antes de decidir si es de interés a tu perfil.

- **El videocurrículum.** El vídeo-CV era uno de los ejemplos por antonomasia de los CV creativos, pero a día de hoy tiene casi entidad propia. Es por ello por lo que este tipo de CV merece una mención especial, ya que es una tendencia muy reciente que sustituye la carta de presentación e incluso el CV en algunos casos.

El vídeo-CV consiste en una presentación audiovisual, con una duración no superior a dos o tres minutos, a través de la cual se informa sobre el perfil profesional. Es como grabar un vídeo «promocional», un anuncio sobre la persona candidata. Resulta un buen sistema para venderse, una estrategia para captar la atención⁵⁵ y conseguir una entrevista.

Da la posibilidad de demostrar habilidades fundamentalmente comunicativas y creativas de forma rápida y veraz.

Para realizarlo, lo único que se necesita es un ordenador, cámara de vídeo (por ejemplo, un teléfono móvil con cámara) y, posiblemente, la ayuda de una tercera persona en el caso de que se quieran grabar ciertos tipos de tomas. Pero, sobre todo, lo que se necesita es la dedicación suficiente para realizar los grandes pasos que requiere un vídeo-CV: a) un guion previo en el que se decidirá qué se quiere decir y cómo se quiere decir; b) el ensayo y grabación de numerosas tomas hasta elegir la mejor; y c) la edición del vídeo, si se quiere (para la edición de vídeos hay herramientas y plataformas⁵⁶).

Por último, solo quedará subirlo a la red social de nuestra elección, al blog, web personal, perfil en redes sociales o adjuntarlo al mail que se enviará a la persona reclutadora en el caso de que se haya decidido esta opción⁵⁷.

54 <http://vizualize.me/>

55 10 ejemplos de vídeo-CV: <https://noticias.universia.es/educacion/noticia/2017/09/01/1155286/10-mejores-ejemplos-videocurrículum.html>

56 <https://noticias.universia.es/ciencia-tecnologia/noticia/2017/09/15/1155287/5-herramientas-crear-videocurrículum-impactante-original.html>

57 Vídeos explicativos sobre cómo hacer un vídeo-CV:

https://www.youtube.com/watch?v=kTK_m1mv9-g

<https://www.youtube.com/watch?v=oJISbqzPfNo>

- **Los códigos QR.** Debemos mencionar la tendencia a la utilización de los códigos QR. Son una representación de información interpretable por una máquina, en formato visual, al modo de los códigos de barras tradicionales. Al ser escaneado por un teléfono móvil, se accede al contenido que se quiera difundir. Permiten codificar distintos tipos de información, y pueden tener múltiples usos⁵⁸. Una de las aplicaciones es el almacenamiento de la información profesional del currículum o videocurrículum⁵⁹.



- **CV Anónimo.** En algunos países de la UE, detallar en el CV la fecha de nacimiento, el sexo, la nacionalidad (y, por extensión, incluso poner una fotografía o el nombre y apellidos de la persona) está directamente prohibido por considerar que esa información puede facilitar la discriminación de las mujeres, de las personas extranjeras o de las personas con más edad en el mercado de trabajo, por ejemplo.



Noticia de La Vanguardia, 6 de marzo de 2019

Esta intención antidiscriminatoria es la que subyace en la creación del denominado como CV anónimo o CV ciego. Por lo tanto, este modelo de CV consiste en omitir los datos y referencias personales para centrarse exclusivamente en las habilidades y competencias profesionales⁶⁰.

⁵⁸ Cómo crear un código QR para tu CV: <http://blog.infoempleo.com/a/codigo-qr-bidi-para-tu-currículum/>

⁵⁹ Cómo hacer un CV con código QR: <https://www.modelocurrículum.net/como-hacer-un-currículum-con-codigo-qr.html>

⁶⁰ Formato de CV anónimo: <https://www.modelocurrículum.net/formato-de-un-currículum-ciego.html>

En 2018, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, adscrito en su momento al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, inició una fase de prueba para promover la implementación de los CV anónimos en España, a la que se adhirieron casi un centenar de empresas y entidades. No obstante, actualmente en España no es obligatorio el CV anónimo en los procesos de selección y es necesario remarcar que este tipo de CV puede llevar a malentendidos y, en consecuencia, a ser contraproducente para la persona candidata si previamente la empresa no exige o acepta explícitamente este modelo de CV.



Noticia sobre la implementación del CV anónimo en Ikea. 25 de abril de 2018

2. Estrategias y herramientas

Una vez hemos definido el objetivo profesional y elaborado el Currículum Vitae, es el momento de poner en marcha nuestro plan estratégico, con un buen nivel de autoconocimiento.

Una acción que debe formar parte de nuestro plan estratégico de búsqueda de empleo consistirá en la búsqueda de ofertas de empleo a través de los numerosos canales que nos ofrece la tecnología, sin olvidar informar a los contactos personales y familiares por los que llegarán: más de un 75% de las ofertas de empleo no llegan a anunciarse y se cubren a través de contactos personales de amigos y familiares.

Auto candidatura

La búsqueda de empleo debe ser proactiva (más en estos momentos de alta competencia en el mercado laboral), por ello no es necesario esperar la convocatoria de una oferta o la apertura de un proceso de selección.

Elaborar una agenda o base de datos de empresas u organizaciones en la que registrar los contactos, fechas, envíos, resultados, plazos, etc. ayudará a realizar una búsqueda eficaz. Esta agenda debe ser la «hoja de ruta» de nuestra búsqueda de empleo.

Por lo tanto, que no exista una oferta de empleo no será excusa para no enviar, de manera voluntaria, el CV adaptado a una empresa⁶¹. Pero hay que tener presente que para ello la tarea de investigación sobre la misma será fundamental, así como la adaptación a las herramientas 2.0⁶².

Presentación 2.0

Sucede que el momento de buscar empleo es un punto de inflexión para recuperar y revisar nuestra «identidad digital»⁶³ en Internet, del mismo modo que existe una identidad⁶⁴ en la vida real.

La presencia y participación en las redes va contribuyendo a crear nuestra identidad o marca digital. De ahí la importancia de actuar con responsabilidad y criterio, tanto en la participación voluntaria, como a través de comentarios de otras personas⁶⁵.

La identidad digital no solo incluye nuestra actividad, sino también nuestro entorno y, en ocasiones, la huella de una persona es suficiente para no pasar una primera criba en un proceso de selección. La presencia en las redes ofrecerá la presentación 2.0 a futuras organizaciones empleadoras, en consecuencia, una buena gestión coherente y responsable aumentará la reputación⁶⁶ o marca y viceversa⁶⁷.

61 Más información sobre la autocandidatura: <https://www.modelocurriculum.net/la-carta-de-autocandidatura>

62 Cómo presentar una autocandidatura de forma eficaz:

<https://orientacion-laboral.infojobs.net/presentar-una-autocandidatura>

63 Al conjunto de rasgos que caracterizan a un individuo o colectivo en un medio de transmisión digital se le conoce como Identidad Digital (José María Sánchez de Ocaña y Miquel Nieto, Evulucy).

64 RAE: Conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás. Conciencia que una persona tiene de ser ella misma y distinta a las demás.

65 ¿Qué papel juega la reputación online cuando buscas trabajo?:

<https://orientacion-laboral.infojobs.net/importancia-reputacion-online>

66 RAE: Opinión o consideración en que se tiene a alguien o algo. Prestigio o estima en que son tenidos alguien o algo.

67 Guía- Estrategia de Marca Personal 2.0 para buscar empleo - oportunidades profesionales:

<https://www.orientacionparaeempleo.com/guia-estrategia-marca-personal-2-0-buscar-empleo/>

Carta de presentación y correo electrónico

La carta de presentación⁶⁸ tiene como objetivo introducir el Currículum Vitae en respuesta a un anuncio concreto o bien como autocandidatura.

Cada vez es más habitual enviar el contenido de la carta de presentación en el cuerpo del correo electrónico y por ello, conviene aclarar cuál es el interés que se persigue. Estas recomendaciones pueden ser de ayuda para la elaboración de la carta o la redacción del contenido del mail.

- Investiga quién la recibirá y personaliza el contenido. Es muy importante hacer referencia a la razón por la cual se envía el Currículum Vitae: *Como respuesta a su anuncio Conociendo el buen trabajo que realiza su organización en las áreas... Adjunto envío mi Currículum Vitae confiando pueda encajar en ...*
- Envía una carta breve, con un lenguaje formal y buena ortografía y redacción, que no sea una repetición de la información que aparece en el cv.
- En la despedida deja abierta la posibilidad de volver a contactar si no se recibe respuesta: *«Esperando sus noticias, quedo a su disposición para ampliar... Agradezco su atención y aprovecho la ocasión para...»*
- Si la carta se envía en un documento adjunto, utiliza un formato *.pdf y un nombre de documento que facilite la clasificación. Actúa de igual manera en el caso de envío del Currículum Vitae y no dejes el asunto vacío ni emplees solo mayúsculas. «Carta de presentación de Pepa Pérez. Jardinera», «Currículum Vitae Pepa Pérez. Oferta de Jardinería», «Currículum Vitae Pepa Pérez. Jardinera».
- Y sobre todo, solicita opinión a personas cercanas: te podrán dar pistas sobre los contenidos y su claridad.
- Por último, no olvides que el nombre del correo electrónico que uses es importante porque, si se detecta inmadurez, puede ser automáticamente descartado⁶⁹.

68 7 modelos de carta de presentación y ejemplos para tu CV:

<https://orientacion-laboral.infojobs.net/modelo-carta-de-presentacion-cv-ejemplo>

69 La importancia de cuidar tu e-mail a la hora de buscar empleo: <https://www.20minutos.es/noticia/2021052/0/importancia-cuidar/direccion-email-buscar/empleo-trabajo/>

Formularios web

Es importante averiguar, conocer e incorporar el Currículum Vitae en los numerosos portales de empleo tanto genéricos como específicos⁷⁰ de organizaciones, empresas o instituciones.

Utilizarlos nos asegura que el Currículum estará disponible para futuros o posibles procesos de selección, aunque hay que reconocer que es una actividad que puede resultar poco estimulante si no se reflexiona sobre la importancia y la trascendencia que puede suponer una inscripción realizada de modo correcta, completa y coherente.

Por ello, conviene que cuando iniciemos un proceso de inscripción que nos requiera información sobre nuestra experiencia, formación, disponibilidad, competencias, etc., nos tomemos el tiempo y la atención necesaria.

Numerosas ofertas de empleo se mueven a través de medios electrónicos (como las bolsas de empleo), de ahí la importancia de estar en ellas y comprobar diariamente las vacantes, el estado de nuestras candidaturas o nuestro perfil.

Como ya se ha comentado, la primera impresión sobre nuestra candidatura la obtendrán por la información reflejada en el cuestionario y será determinante para continuar o no en el proceso.

⁷⁰ Las mejores webs para encontrar trabajo: <https://portalesdeempleo.es/>

MODULO V

Proceso de selección

1. Análisis del puesto ofertado

Estar en un proceso de selección significa que se han ido superando las sucesivas etapas que se han ido describiendo en esta Guía. Es una gran oportunidad y no se puede desperdiciar, por lo que será imprescindible prepararse para ese momento y conocer, con exactitud, a qué tipo de pruebas nos enfrentaremos, cuáles serán las etapas que habrá que superar y cómo se evaluarán.

Los procesos de selección no son homogéneos y pueden estar compuestos por diferentes pruebas. Los criterios elegidos son opción de la organización que inicia el proceso y están basados en los requisitos necesarios para desempeñar el puesto ofertado. Algunos de las pruebas de selección son las siguientes:

TEST PSICOTÉCNICOS

Son pruebas que miden diferentes aspectos de una persona: aptitudes, capacidades, intereses, valores, inteligencia... Existen test, por ejemplo, de aptitud numérica, verbal, espacial, concentración, etc.

Para superarlos es importante leer detenidamente las instrucciones y los enunciados, resolver las dudas en el inicio y, antes de empezar la prueba, conocer bien el límite de tiempo.

TEST DE PERSONALIDAD

Es una prueba que pretende obtener información sobre rasgos de la personalidad. Son cuestionarios en los que no hay respuestas verdaderas o falsas. Se trata de responder con naturalidad y sinceridad. Recuerda que es importante leer con detenimiento las preguntas y las alternativas propuestas.

TEST DE COMPETENCIAS

Es una batería de preguntas que evalúa las habilidades personales que van a influir en la adaptación de una persona a un puesto y a una empresa.

PRUEBAS PROFESIONALES

Son pruebas que evalúan los conocimientos concretos de una profesión o de un tema específico para obtener información sobre el nivel técnico de una persona. Se pueden realizar de modo oral o escrito a través de test, una entrevista o casos prácticos.

ENTREVISTAS GRUPALES Y DINÁMICAS DE GRUPO

Cada vez es más habitual que las empresas empleen entrevistas grupales⁷¹ y dinámicas de grupo en el proceso de selección. Su objetivo es evaluar a una persona en una situación grupal. En estos casos, una persona observadora toma notas sobre la participación de las personas en el tema propuesto, valorando la capacidad de comunicación, de liderazgo, la iniciativa, la capacidad de resolver conflictos, el trabajo en equipo...

Conviene ser natural, participar activamente, evitar juicios, escuchar a las otras personas, ser asertivo, no actuar con agresividad...



El método⁷²

ASSESSMENT CENTER O CENTRO DE EVALUACIÓN

Es un método utilizado para identificar y evaluar competencias y habilidades de una persona y pronostica cuál es su rendimiento en un puesto de trabajo determinado. Es una evaluación que se realiza en varios días y que incluye pruebas muy variadas que dan una información muy completa.

71 Ejemplos: <http://blog.infoempleo.com/a/7-tipos-entrevistas-trabajo-grupo/>

72. La película *El Método* aborda un proceso de selección con dinámica de grupo.
<http://www.labutaca.net/films/35/elmetodo.htm>

ENTREVISTA

Habitualmente las personas responsables de un proceso de selección necesitan una persona que encaje en los requerimientos del perfil que le han solicitado y esto no suele ser fácil. Su objetivo es obtener en la entrevista la máxima cantidad de información de los candidatos para evaluar su posible integración en la organización. Los plazos y los medios con los que cuenta son ajustados y por esa razón, nuestra candidatura debe aprovechar la oportunidad, y ofrecer la solución al problema.

Es recomendable que tengas en cuenta algunos aspectos previos a la entrevista de selección⁷³:

- Busca información sobre la empresa, el sector al que pertenece y a ser posible sobre la persona que realizará la entrevista. Recuerda que todo está en la red y no será difícil encontrar esos datos.
- Analiza con detalle las exigencias requeridas: repasa o estudia los aspectos técnicos, las competencias exigidas, las funciones a desempeñar, disponibilidad horaria y geográfica, idiomas, etc.
- Identifica la visión, misión y valores⁷⁴ de la empresa, te dará pistas sobre el perfil personal que están buscando, y podrás ajustar tu mensaje.
- Localiza el lugar de la entrevista para evitar llegar tarde por cualquier circunstancia.
- Máxima puntualidad (llegar tarde puede dar al traste con la entrevista antes de empezarla).
- Elige la indumentaria que más se utilice en tu profesión o sector y que te permita sentirte cómoda o cómodo.
- Repasa tus habilidades y el Currículum Vitae enviado.
- Lleva el CV impreso a la entrevista (puede servir de ayuda).
- Elabora, memoriza y entrena de modo asertivo, preguntas que en el momento de la entrevista habrá que resolver.

En el momento de la entrevista personal juega un papel muy importante tanto la llegada, como la despedida. Por lo tanto, debes tener en cuenta que antes de entrar en la sala (y

⁷³ Más información: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/ayudamos-buscar-empleo/entrevista.html>

⁷⁴ La misión, visión y valores de la empresa forman parte de su estrategia empresarial. Puedes consultar el concepto en el capítulo 3 de esta guía.

después de salir) ya se habrá iniciado (y continuará) el proceso de selección: la información que otras personas de la empresa trasladen sobre cómo actuaste al llegar (y al irte) condicionará tu candidatura.

El momento de la despedida será el cierre de la entrevista y convendría, si no se ha producido, determinar el tiempo de espera de respuesta, así como el procedimiento.

No debes olvidar que en la entrevista quedará huella de la marca personal y puede abrir puertas en una próxima.

Ten en cuenta además:

- Que el saludo es un momento clave: el modo de saludar, la mirada, la tensión o la seguridad que se transmite dará mucha información. Conviene relajarse y actuar con naturalidad, es un momento importante y por ello es comprensible notar «mariposas en el estómago».
- Que habrá que dejar la iniciativa a la persona entrevistadora y estar preparados para cualquier situación sorprendente: un silencio excesivo de la persona que entrevista, una pregunta sorprendente o agresiva, un cambio de papeles...
- Que deberás asegurarte de entender bien las preguntas, de ofrecer respuestas claras y, sobre todo, de trasladar tus puntos fuertes.
- Que será acertado utilizar un lenguaje positivo que transmita ilusión y entusiasmo: promoverán el contagio.
- Que llegarán las preguntas sobre puntos fuertes, puntos débiles, retos que ha habido que enfrentar, cómo se ha resuelto una situación conflictiva, por qué se quiere trabajar en la empresa, el mayor éxito profesional...
- Que una de las preguntas puede ser «Háblame de ti» o «Cuéntame tu vida». Prepara un «discurso» de vida ameno e interesante para la empresa con la técnica del *storytelling*⁷⁵ o, en español, contar una historia.
- Que si se produce una conversación trivial en algún momento, es conveniente no buscar temas que puedan provocar conflicto: política, religión, e incluso equipos deportivos.

⁷⁵ <https://www.orientacionparaeempleo.com/storytelling-entrevista-de-trabajo/>

- Que si se produjeran preguntas agresivas o excesivamente personales, como por ejemplo, la solicitud de la clave de un perfil social o la intención de ser madre, se utilizará un mensaje asertivo que marque los límites.
- Que habitualmente se suele destinar un tiempo para resolver las dudas que puedan quedar pendientes sobre el proceso de selección y el puesto a cubrir. Causa buena impresión que se utilice para resolver cuestiones, así que prepara alguna pregunta para la parte final de la entrevista.
- Que lo crees que es una entrevista individual puede convertirse en una entrevista grupal una vez llegues al lugar.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Autocandidatura

Solicitar empleo en una empresa sin que medie una oferta de empleo.

Autoconocimiento

Es el conocimiento de uno mismo. Es reconocerse con defectos y virtudes, puntos fuertes y puntos débiles.

Autoestima

Según definición de la Real Academia Española (RAE) es una «valoración generalmente positiva de sí mismo». Cuando es favorable mejora las posibilidades personales potenciando habilidades únicas y excepcionales.

D.A.F.O

Es una metodología de estudio que permite conocer la situación real en tiempo concreto en la que se encuentra una organización, empresa, proyecto, o persona para planificar una estrategia de futuro.

Se analizan sus características internas (Debilidades y Fortalezas) y la influencia externa (Amenazas y Oportunidades).

Empleabilidad

El término se refiere a las posibilidades de una persona, perfil profesional, para acceder, mantenerse y reubicarse en un puesto de trabajo.

Identidad digital

Al conjunto de rasgos que caracterizan a un individuo o colectivo en un medio de transmisión digital se le conoce como Identidad Digital.

Inteligencia emocional

Es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos adecuadamente.

Marca personal

Identificar y comunicar las características que nos hacen sobresalir, ser relevantes, diferentes y visibles en un entorno homogéneo, competitivo y cambiante.

Objetivo profesional

Es la meta profesional o actividad que se desea conseguir aun cuando en el momento en el que se define no corresponda a la formación o experiencia laboral con la que se cuenta.

Plan estratégico

Consiste en definir un plan de actuación para alcanzar una meta. En el plan estratégico se marcarán acciones, tiempos y recursos encaminados a conseguirla.

Red de contactos

Se trata del grupo de personas conocidas y «menos conocidas» que pueden ofrecernos apoyo e información para la búsqueda de empleo.

Networking

El *networking* consiste en tejer una red de contactos en el ámbito profesional, de manera formal o informal, a través de diferentes foros: charlas, ferias, talleres, redes sociales, asociaciones profesionales, etc.

Elevator Pitch⁷⁶

Breve discurso (menos de 3 minutos), intenso y claro en el que se condensa un mensaje llamativo dirigido a presentar tu proyecto de emprendimiento o tu perfil profesional, a potenciales clientes, personas empleadoras, inversoras, etc.

⁷⁶ <https://retos-directivos.eae.es/elevator-pitch-ejemplos-y-consejos-practicos-para-elaborarlo/>

ACTIVIDADES

1. Con la información que se ha trasladado en este capítulo es el momento de que realices tu DAFO personal. Este análisis servirá para marcar tu «plan estratégico»⁷⁷ de búsqueda de empleo. Por ello, a partir de la lista de características personales señala tus cinco básicas, un ejemplo ilustrativo y una valoración:

	CARACTERÍSTICAS	¿CÓMO LO DEMUESTRO?	VALORACIÓN (0 a 5)
1			
2			
3			
4			
5			

2. Las siguientes lecturas te ofrecerán mas información sobre la importancia del Currículum Vitae y que debe contener. Tras su consulta, reelabora tu historial profesional enfocándolo a una oferta de empleo concreta o bien como auto-candidatura a una organización deseada.
 - <http://www.empleare.com/8-de-cada-10-currículums-son-descartados-por-problemas-formales.html>
 - <http://noticias.iberestudios.com/%C2%BFeres-guapa-un-estudio-aconseja-que-no-djntes-tu-fotografía-en-el-Currículum-Vitae/>
 - <http://noticias.universia.edu.pe/en-portada/noticia/2012/04/19/924448/frases-condenan-fracaso-Currículum-Vitae.html>
 - <http://www.empleare.com/las-fotografias-que-no-debes-utilizar-en-tu-currículum-vitae.html>
3. Contesta a estas preguntas típicas (y tópicas) de entrevista, como entrenamiento.
 - ¿Cuáles son tus pretensiones salariales?
 - ¿Porque tendría que elegirte a ti?
 - Hace tiempo que no trabajas, ¿estás seguro que todavía podrías realizar este trabajo?
 - ¿Entra en tus planes tener hijos?
 - ¿Me hablas sobre ti?

⁷⁷ El plan estratégico es un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y cómo nos proponemos conseguirlo. Esta programación se plasma en un documento de consenso donde concretamos las grandes decisiones que van a orientar nuestra marcha hacia la gestión excelente. <http://www.guiadelocalidad.com/modelo-efqm/plan-estrategico>.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Responde Verdadero (V) o Falso (F).

Nivel 01

V F

1	Las personas nacen con habilidades sociales que no se pueden cambiar ni modificar a lo largo de la vida.		
2	La empatía hace referencia a «ponerse en el lugar de la otra persona» o «ponerse en los zapatos del otro».		
3	Es suficiente un modelo de currículum vitae para enviar a todas las ofertas.		
4	Autocandidatura es enviar el currículum vitae a una empresa u organización sin que exista una oferta de empleo.		
5	Es necesario recabar información sobre la empresa en Internet antes de acudir a una entrevista de trabajo.		

Nivel 02

1	El objetivo del DAFO personal es mejorar el autoconocimiento y elaborar un plan estratégico personal.		
2	La resiliencia es una cualidad de los metales que no está relacionada con ninguna habilidad personal.		
3	Sectores emergentes de empleo son actividades económicas en las que se espera crecimiento.		
4	El currículum vitae no debe responder a ningún modelo o patrón.		
5	En una entrevista no está bien visto preguntar, ni tomar iniciativa.		

Nivel 03

1	Las habilidades sociales hacen referencia a las conductas realizadas por las personas en un contexto interpersonal para expresar sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación.		
2	En la escucha activa no se solicita ni necesita <i>feedback</i> .		
3	En una dinámica de grupo se valora la participación, iniciativa, resolución de problemas, capacidad de comunicación entre otras habilidades.		
4	Es necesario incorporar una fotografía en el currículum vitae aunque no lo soliciten.		
5	La identidad digital no tiene relevancia en la búsqueda de empleo.		

Herramientas de la sociedad de la información



Introducción

La manera que tenemos de comunicar como sociedad ha evolucionado considerablemente y la aparición de Internet supuso un punto de inflexión en cuanto a cómo nos relacionamos. El desarrollo tecnológico evoluciona día a día y nos acerca nuevos instrumentos que redefinen estas maneras de relacionarnos, por lo que el aprendizaje constante supone un elemento importante para su gestión efectiva.

Las redes sociales son un fenómeno que se ha consolidado en nuestra vida y son parte de nuestro día a día en mayor o menor medida.

Hoy en día muchas personas comparten aficiones o intereses a través de las redes sociales, sin necesidad de conocerse personalmente o vivir en la misma ciudad. Hay personas que las utilizan para crear nuevos contactos y mantener la relación con otras personas que, quizá sin acceso a Internet, no conoceríamos nunca. También son herramientas útiles para informarnos de la actualidad o de las novedades con respecto a intereses particulares.

En relación con el empleo, las redes sociales son una herramienta fundamental para acceder a un puesto de trabajo o buscar empleo en general, ya que hoy en día muchas empresas o profesionales de recursos humanos acuden a ellas para filtrar perfiles que les interesen. Tener un buen posicionamiento en Internet va a permitir construir una marca personal que nos diferencie y subraye el valor añadido que podemos ofrecer como profesionales.

objetivos

Al final de este módulo serás capaz de:

- Conocer las principales redes sociales y su uso.
- Buscar empleo y formación por internet.
- Conocer la terminología más usada en el entorno de redes.

Contenidos

1. Redes sociales.
2. Portales de empleo y formación públicos y privados.
3. *E-learning*⁷⁸
4. Otros recursos 2.0: blogs, RSS⁷⁹, webs, nubes.

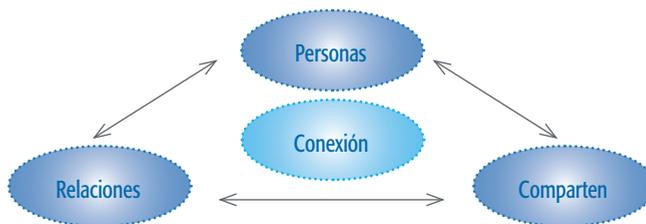
MODULO I

Redes sociales

1. Conocimiento y reflexión

Según Wikipedia⁸⁰, las redes sociales se definen como «estructuras sociales compuestas de grupos de personas, las cuales están conectadas por uno o varios tipos de relaciones, tales como amistad, parentesco, intereses comunes o que comparten conocimientos⁸¹».

En el siguiente gráfico se pueden ver los elementos más importantes que componen las redes sociales y cómo se relacionan entre sí:



78 E-learning: formación a distancia a través de canales electrónicos.

79. RSS: herramienta para difundir información actualizada a las personas usuarias que se han suscrito a la fuente de contenidos.

80 Enciclopedia virtual <http://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Portada>

81 http://es.wikipedia.org/wiki/Redes_sociales

Las personas son la pieza clave de las redes sociales: ellas las crean, alimentan y participan, se conectan con otras personas o medios con intereses similares y que participan de conversaciones parecidas.

En el momento en el que las redes sociales comenzaron a copar la vida diaria de las personas, comenzaron a surgir páginas web o foros dedicados a temas específicos que podían interesar a diversos grupos de personas.

Por ejemplo, foros para personas con bigote (<http://www.stachepassions.com>), para quienes les entusiasma tejer (<http://www.ravelry.com>) y hasta para vampiros (<http://vampire-freaks.com>).

La tendencia actual en redes sociales es más abierta y la presencia se focaliza en plataformas que permiten realizar una segmentación del contenido al que accedemos a través de decisiones conscientes (personas a las que seguimos o aceptamos, grupos con temáticas concretas a los que nos inscribimos, etc.).

Sin embargo, todo ello puede realizarse dentro de la misma plataforma, donde pueden convivir perfiles muy distintos que jamás se crucen debido a que no comparten red de intereses ni contactos, pero ambos encuentran su espacio virtual.

Además, las redes sociales donde el contenido visual prima, como YouTube⁸² o Instagram⁸³, están adquiriendo cada vez más peso.

Existen numerosas definiciones y clasificaciones de redes sociales, ya que no todas cumplen la misma función y sus usos son diversos. Una sería, por ejemplo⁸⁴, utilizando la metodología de clasificación de portales web, primando la comunicación privada sobre la pública (Facebook⁸⁵) o las redes sectoriales o verticales dirigidas a grupos de individuos específicos (por ejemplo, LinkedIn⁸⁶) o a generar un tipo de comunicación particular por el tipo de medio utilizado (por ejemplo, YouTube).

82 Canal de vídeos www.youtube.com

83 Red social www.instagram.com

84 <http://www.microsoft.com/business/es-es/content/paginas/article.aspx?cbcid=50345>.

85 Red social www.facebook.com

86 Red social especializada en perfiles profesionales www.linkedin.com

Otra clasificación sería⁸⁷:

Analógicas o Redes sociales Off-Line: son aquellas en las que las relaciones sociales se desarrollan sin mediación de aparatos o sistemas electrónicos.

Digitales o Redes sociales online: son aquellas que tienen su origen y se desarrollan a través de medios electrónicos.

Las redes sociales más utilizadas en 2018 fueron Facebook, Twitter e Instagram. Facebook pierde penetración entre las personas usuarias en comparación con años anteriores, mientras que Instagram es la que sube más⁸⁸.

El uso de las redes sociales cambia constantemente, debido en muchos casos a las actualizaciones que hacen unas y otras y lo bien que se reinventen y se ajusten a las necesidades de los usuarios y usuarias. Además, surgen nuevas redes sociales, por lo que el dinamismo es una de sus principales características.

Por lo tanto, queda comprobado que las redes sociales no son una moda y que cada vez son de mayor utilidad y una de las razones es porque se adaptan rápidamente a las demandas de las personas usuarias, ampliando sus ventajas y reduciendo las desventajas.

Hace un tiempo, para poder acceder a tu red social favorita tenías que entrar desde un ordenador fijo y no eran muchos los contactos, ya que no todo el mundo disponía de esa tecnología.

Este hecho ha cambiado y la comodidad de los ordenadores portátiles, tablets y, por supuesto, los móviles, han popularizado su uso, y no resulta raro hoy en día ver a personas usando los teléfonos para leer las noticias, ver en directo o en streaming una conferencia, colgar fotos, participar activamente en una red social en cualquier momento y desde cualquier lugar.

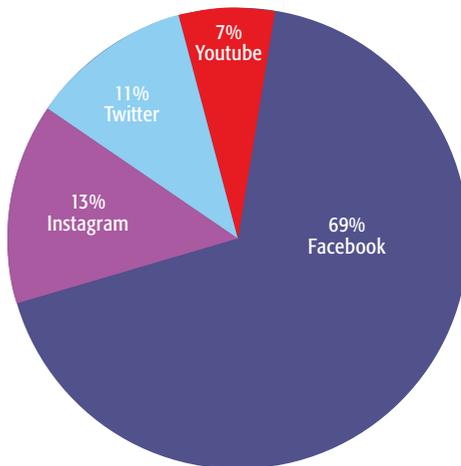
87 Extracto de la clasificación de redes de Pablo Fernández Burgueño: abogado de Propiedad Intelectual, Protección de Datos y Nuevas Tecnologías <http://www.pabloburgueno.com/2009/03/clasificacion-de-redes-sociales/>

88 https://iabspain.es/wp-content/uploads/estudio-redes-sociales-2018_vreducida.pdf

2. Las redes y el empleo

Según un estudio publicado por BBVA⁸⁹ en el momento en el que las redes sociales comenzaron su auge, se podía observar el constante crecimiento de mismas en el periodo de 2008 a 2011. De todas ellas, Facebook, Tuenti⁹⁰ y Twitter eran las que más personas usuarias recogían.

Sin embargo, observamos que los datos han variado considerablemente en estos años. De hecho, a pesar de que Facebook se mantiene como la red social más usada, Twitter ha aumentado su posición y destaca el auge de las redes sociales con un componente más visual, como Instagram o YouTube^{91,92}.



Cuota Comunidad 2018-19

89 <http://red.gnoss.com/comunidad/nextweb/recurso/Observatorio-Redes-Sociales-2011-BBVA-Microsoft/e451a4b2-38f3-43f6-a76f-56ae2c18a378>

90 Tuenti fue una red social muy popular en España, pero el auge de otras redes sociales hizo que cerrara en 2017.

91 Más adelante se describirán con detalle las distintas redes sociales y su uso.

92 <https://www.t2omedia.com/ideas/estudios-marketing-online/observatorio-marcas-redes-sociales-2019-resultados-relevantes/>

Las redes sociales son imprescindibles para el posicionamiento en la red. Somos lo que «decimos» y escribimos en Internet. Todo lo que hagamos en el mundo virtual tiene repercusión, tanto si es positiva como si es negativa, y también en el empleo, y esto puede llegar a tener un efecto no deseado.

Es necesario hacer una reflexión acerca de la información pública alojada en nuestro perfil social, que podría jugar en nuestra contra a la hora de una entrevista de trabajo... Si queremos conseguir una candidatura con posibilidades de inserción laboral, debemos dedicar un tiempo a definir nuestro objetivo profesional y organizar la información.

Tener muchos contactos o seguidores, o una red de contactos de calidad, un perfil ordenado y actualizado, mostrar buenas relaciones, expresarse bien y sin faltas de ortografía o estar al día de las noticias, puede resultar una herramienta útil a la hora de buscar trabajo.

Una evaluación del perfil de Facebook puede revelar pistas más importantes sobre el carácter, la personalidad y el rendimiento profesional de una persona, que las herramientas tradicionales como la lectura del CV o la entrevista personal. Esta es la conclusión a la que ha llegado un equipo de investigadores de la Northern Illinois University's College of Business.

Otra consultora, Talent Search People⁹³, en una encuesta a 2000 personas afirma que «un 90% de los encargados de contratar a nuevos profesionales han visitado el perfil del candidato en una red social durante el proceso de selección. Y de estos, un nada despreciable 69% han rechazado a esa persona teniendo en cuenta el perfil que han visto».

3. Las redes principales



Facebook

Es la red con más usuarios en España y la empresa se ha consolidado y ha ganado mucha fuerza en el mercado a través de movimientos como la compra de otras aplicaciones con mucha fuerza como WhatsApp o Instagram. Esto permite a las perso-

93 <http://www.talentsearchpeople.com/noticias/70-un-estudio-realizado-por-talent-search-people-revela-las-ultimas-tendencias-en-la-busqueda-online-de.html>

nas usuarias poder compartir información de manera rápida y sencilla en distintas redes sociales. En sus orígenes y durante muchos años ha tenido un uso más personal que profesional y se caracterizaba por compartir momentos de la vida personal con su grupo de círculo más allegado: desde actualizaciones de estado hasta fotos, vídeos o canciones. Sin embargo, tras varias controversias acerca del tratamiento de los datos por parte de Facebook, algunas personas han desactivado sus perfiles en la red social. Más concretamente, en Europa, más de tres millones de perfiles se dieron de baja⁹⁴.

La página principal de esta red es el «muro» o *«time lime»*, que es la sucesión de noticias o comentarios publicados cronológicamente tanto por ti, como por tus contactos en tu perfil. En el muro también aparecen las actualizaciones en el estado de las páginas o grupos a los que sigues, así como publicaciones patrocinadas⁹⁵.

La configuración del muro se puede elegir y mostrar o no lo que a cada persona le parezca adecuado, imponiendo con ello el ámbito de la privacidad que se determine, controlando los textos, fotos, vídeos, referencias o cualquier anotación que se haga desde el propio perfil, o desde los perfiles de nuestros «amigos y amigas».

Conocer y determinar la privacidad es un aspecto muy importante en cualquier red social, y en esta en concreto. Lo recomendable para un perfil personal es configurar la cuenta de manera que solo tus amistades vean tus publicaciones. En cambio, en un perfil de una empresa o una entidad, se recomienda no limitar la configuración para que cualquier persona pueda conocer el servicio o producto, e interactuar. En este caso es una estrategia de marketing, más que una herramienta para conseguir y mantener amistades.

Facebook también ofrece la opción de mandar y recibir mensajes, que pueden ser de manera privada (solo lo puede ver quien lo manda y recibe), en grupo o público, si son publicados en el muro. Generalmente, esto se realiza a través de la misma página desde un ordenador de mesa o portátil. Sin embargo, cuando se usa Facebook a través de una Tablet o un teléfono móvil, es necesario instalar la aplicación Facebook Messenger, a través de la que se pueden enviar y recibir mensajes directos y realizar llamadas y videollamadas.

94 https://www.abc.es/tecnologia/redes/abci-crisis-facebook-peor-primera-pierde-usuarios-europa-201807260851_noticia.html

95 Facebook admite publicidad que usuarios pagan en diversos formatos: <https://www.facebook.com/business/ads-guide>

Además, existe una opción para organizar eventos y multitud de aplicaciones: desde juegos a concursos, sorteos o estadísticas.

Dentro de Facebook tenemos opción de tener contacto con las marcas y empresas. Sus actualizaciones, noticias y demás publicaciones nos pueden ayudar y aportar valor. A algunas marcas o empresas quizá las comencemos a seguir por promociones, como pueden ser descuentos, regalos, concursos y a otras por información o novedades.



Twitter

Es la red con más crecimiento actualmente y ya es la segunda red social más utilizada en España. En constante expansión, está ganando terreno a las otras redes sociales por su sencillez y sobre todo por su inmediatez: la información aparece en tiempo real y puedes conocer la actualidad antes que los medios de comunicación *online*, radios, prensa digital, etc.

Responde a la pregunta «¿Qué estás haciendo?» en sólo 140 caracteres y ya estarás escribiendo un tweet o tuit, que es la entrada al muro (según terminología Facebook).

En la portada de tu página (o «feed»), te aparecerán los «tweets» de las personas a las que sigues y algunas publicaciones patrocinadas⁹⁶.

En esta red puedes publicar mensajes y seguir a todas las personas que quieras, y que te sigan sin límites, sin validar ninguna opción. También es posible enviar mensajes privados (solo a la gente que sigues y te sigue), etiquetar en fotos a personas que lo permitan en la configuración de su privacidad, participar en concursos, seguir eventos...

Los «tweets» suelen llevar información a parte del mensaje, un enlace a una página, una encuesta, una foto, un gif o vídeo. Su uso se ha extendido entre las personas famosas: deportistas, cantantes, dirigentes políticos, periodistas, etc., y cada vez son más frecuentes sus comentarios e interacciones con seguidores, que llegan a miles de personas de todo el planeta a golpe de tecla. Para muchos de ellos, como se ha comentado en el caso de las empresas o entidades, es una herramienta de marketing que sirve para crear su marca personal⁹⁷, de la misma manera que las marcas, que ya empiezan a abandonar el uso de la publicidad tradicional.



⁹⁶ Al igual que Facebook, Twitter permite publicitar contenido a usuarios, por lo que a veces es posible ver algunos tuits en el feed de perfiles a los que no sigues: <https://business.twitter.com/es/help/troubleshooting/how-twitter-ads-work.html>

⁹⁷ Marca personal o personal branding es la técnica para considerarse una marca y poder «venderse» en las mejores condiciones, como si de un producto o servicio se tratara.

Como ya se ha recomendado, es interesante destinar un tiempo a pensar cuáles son los intereses que perseguimos con esta red, y elegir los perfiles adecuados.

Los gustos de una persona quedan muy bien definidos observando la lista de personas o marcas a las que sigue, siendo muy fácil identificar las aficiones, intereses y curiosidades de cada uno.

Por último, hay que añadir que Twitter ha incorporado un nuevo lenguaje (específico de la red), gracias a su limitación de texto. Es fundamental conocerlo para una buena comunicación.

Las más relevantes son:

- **Hashtag:** se simboliza con «#» y sirve para agrupar mensajes sobre un mismo tema. Supone una herramienta para ganar visibilidad, dado que el contenido creado se guarda en la lista correspondiente.
- **Trending topic:** abreviado «TT», es el tema de moda, de lo que más se está hablando en la zona geográfica donde se encuentra un perfil concreto. En muchas ocasiones, tienen hashtags asociados, por lo que se puede interactuar con otros perfiles
- **Follower:** la persona que te sigue es tu *follower* (seguidor o seguidora) y tú eres follower de todos los perfiles que sigues.
- **@:** los perfiles siempre van precedidos de una @. Se usa para contestar o mencionar a otras personas. Una vez lanzado el *tweet*, a ese perfil le salta una notificación con el contenido en el que se le ha mencionado.
- **Listas:** se pueden crear listas privadas en las que diferentes perfiles con interés en un tema específico compartan recursos. Estas listas son dinámicas y se pueden incluir y eliminar perfiles. Por ejemplo, las últimas novedades en alimentación saludable, ofertas de trabajo en un sector específico, información sobre conciertos en una ciudad concreta, etc.

Todas las herramientas que tiene Twitter (y las nuevas que está desarrollando) están orientadas a facilitar la conversación en red y a que crear una red de perfiles sea sencillo.



LinkedIn

Es la red profesional más conocida y está basada en la teoría de los 6 grados de separación que sostiene que solo a través de 6 contactos llegamos a cualquier persona del mundo.

Orientada a hacer contactos profesionales y de negocios, el perfil es y debe ser básicamente un CV. A partir de él, se pueden solicitar recomendaciones a contactos, mostrar enlaces a webs, blogs o cuentas de las redes sociales, etc.



Como se muestra en la imagen, LinkedIn ofrece diferentes aplicaciones, todas ellas dirigidas a mejorar la empleabilidad o a mantener la reputación como empresa. Entre ellas, la principal función es la posibilidad de buscar empleo a través de ofertas que las empresas propias o reclutadores cuelgan en la plataforma. LinkedIn te permite enviar el CV de un solo clic cuando la oferta tiene la opción «solicitud sencilla». Cuando seleccionas esta opción, tu perfil se asocia a la oferta y toda la información que contiene tu perfil se hace visible para la persona que haya colgado la oferta. También puedes adjuntar el CV como documento si crees que puede añadir otro tipo de información⁹⁸.

Por otro lado, hay ofertas que requieren de un envío de mail o que redirigen a un portal externo en el que se solicitarlo. Todos los detalles suelen explicarse en la propia oferta, por lo que solicitar una entrevista siempre es posible de una u otra manera.

Además, se puede configurar la cuenta para que envíe alertas de empleo a la dirección de correo electrónico de tu elección que pueden encajar con tus intereses, formación o lugar de residencia con la periodicidad que nos interese.

En cuanto a los grupos, es una buena opción para demostrar conocimientos y ganar una reputación y notoriedad o, simplemente como herramienta de mejora o gestión del conocimiento. Suelen ser muy activos y numerosos, y los conforman personas expertas o

⁹⁸ Si aspiras a puestos más creativos o te parece que el formato de tu CV puede sumarte puntos, ¡anímate a enviarlo como documento adjunto también!

avanzadas en la materia de referencia. El «*networking*⁹⁹» que se genera es muy enriquecedor y abre muchas posibilidades. El problema de algunos es que son privados y hay que pedir autorización para entrar.

En LinkedIn, desde la imagen de perfil a las comunicaciones son diferentes a otras redes. Todo es mucho más formal y orientado al ámbito profesional. Precisamente por ello, los contactos se eligen con mayor rigor: siempre debe haber un fin común o bien, conocer a la persona que se quiere agregar.

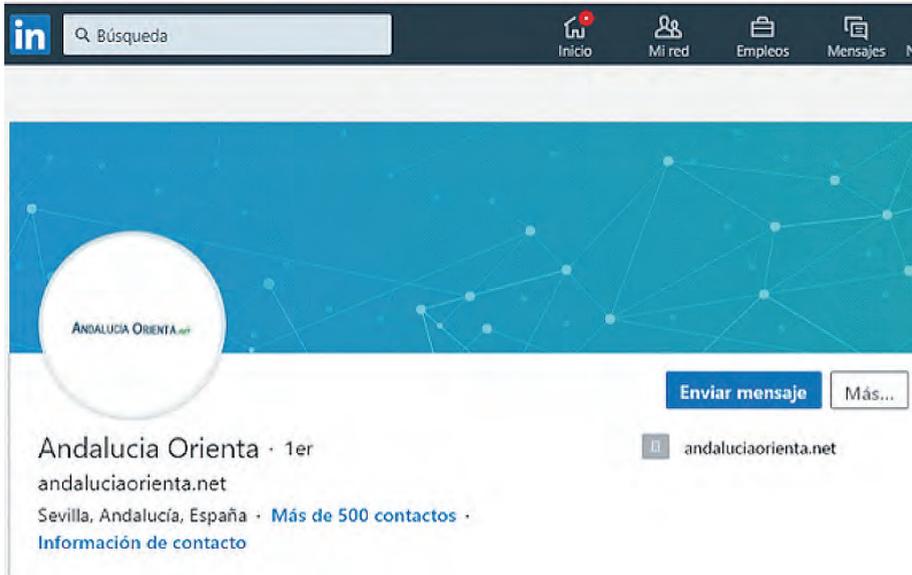
A la hora de decidir cómo actuar en LinkedIn, se consideran buenas prácticas:

- Recomendar publicaciones de otros usuarios (el equivalente al «*like*» en Facebook) sobre contenido que esté relacionado con nuestro sector. Esto puede conseguir el efecto de dar imagen de un profesional bien conectado, ya que tus contactos verán las publicaciones que recomiendas. Además, si recomiendas la publicación de un contacto, hay más posibilidades de que ese mismo contacto recomiende tus publicaciones.
- Publicar contenido de calidad con fuentes de autoridad. Esto hará ver que eres una persona que está al día con la actualidad de tu sector.

The image shows a LinkedIn profile for Angeles Carsi Lluch. The header includes the LinkedIn logo, a search bar with 'Búsqueda', and navigation icons for 'Inicio', 'Mi red', 'Empleos', 'Mensajes', and 'Notificaciones'. The profile banner features the text 'Triunfa con LinkedIn' and 'Consultora de Social Selling | Social Selling | Marca Personal'. The profile picture is a circular portrait of a woman with dark hair. Below the picture, the name 'Angeles Carsi Lluch' is displayed with a '2°' badge and the LinkedIn logo. The bio reads: '¿Necesitas leads/clientes, empleo, mejorar tu marca personal en LinkedIn? - Llámame - Experto en LinkedIn Social Selling B2B'. To the right, there is a list of services: 'Redacción de perfiles', 'Revisión de perfiles', 'Talleres de LinkedIn', 'Fondo de perfiles', and 'Palabras clave'. A yellow badge indicates a '40% DE DESCUENTO'. At the bottom right, there are buttons for 'Dejar de seguir' and 'Más...'. The company information shows 'Triunfa con LinkedIn' and 'Universidad Pontificia Comillas'.

⁹⁹ *Networking*: red de contactos. Ver Glosario anterior.

- Publicar en varios idiomas si tienes conocimiento profesional de los mismos. Esto demostrará que tienes en realidad los conocimientos que alegas en tu perfil.



Instagram

Es una aplicación gratuita para compartir imágenes en diferentes redes sociales como Facebook, Twitter, o Flickr. Su principal característica es que da una forma cuadrada y redondeada en las puntas a las fotografías, en honor a las (ya antiguas) Kodak Instamatic y las cámaras Polaroid.

La principal función de Instagram es compartir fotos y vídeos, bien fijados en un perfil o bien con duración de 24 horas a través de las «stories».

En los últimos años es una de las redes sociales que más crecimiento ha experimentado y se ha profesionalizado su uso. De hecho, muchas instituciones, empresas y organizaciones tienen cuenta en Instagram:



Las actualizaciones en esta red social son continuas y actualmente se ha incluido la posibilidad de realizar transmisiones en directo¹⁰⁰ y vídeos más largos de los que permite la aplicación en una publicación normal (el límite es un minuto) a través de IGTV¹⁰¹, otra de las funciones de la aplicación.

A primera vista, puede parecer que Instagram no tiene aplicación profesional, pero ¿qué podemos hacer para que una red social de este estilo nos sirva en nuestra carrera o si emprendemos un proyecto? Algunas de las claves pueden ser¹⁰²:

- Dar una estética homogénea al «feed»: utilizar una uniformidad de colores, mantener una limpieza visual, etc.
- Utilizar herramientas como hashtags, etiquetar a personas, etc. para generar interacción y ganar visibilidad.
- Generar «stories» para tener contenido adicional y que la cuenta sea dinámica y atraiga a más público.
- Enlaza tu perfil de Instagram a tus otros perfiles de redes sociales. Con ello, conseguirás que Instagram sea un gancho para que diferentes personas puedan llegar a tu perfil profesional.

¹⁰⁰ Esta función puede ser útil si organizamos un evento y queremos darle difusión a través de las redes sociales. También, si tenemos un público muy amplio y nuestra influencia es mayor de la normal, podemos utilizarla para aclarar cuestiones que no hayamos podido abordar en una publicación, contestar preguntas (nuestros seguidores pueden enviarnos mensajes en directo), etc.

¹⁰¹ IGTV: Instagram TV.

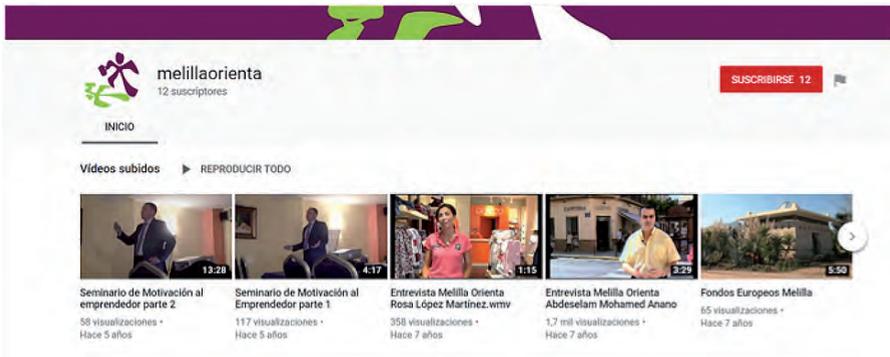
¹⁰² <https://www.modelocurriculum.net/blog/haz-de-instagram-tu-nuevo-portafolio-profesional-con-estos-consejos>



YouTube

Es la mayor y más importante red social en cuanto a vídeos se refiere. A través de ellos también se consigue fama o relevancia, y se interactúa con usuarios que comparten intereses comunes.

En YouTube los perfiles también pueden ser de personas o empresas, y cada cual hace el uso que considera adecuado. Lo peculiar de esta red es que no es obligatorio subir vídeos, ni si quiera registrarse para poder acceder al contenido.



Una de las funciones más interesantes para las que se puede utilizar YouTube es para colgar un videocurrículum. Hoy en día, las personas prefieren estímulos visuales y auditivos que les llamen la atención, por lo que no está de más diferenciarse en el campo profesional a través de un vídeo en el que expliques de manera más lúdica y dinámica tu trayectoria profesional. Por otro lado, si te interesa exponer contenido que crees puede resultar útil a personas de tu mismo sector, puede ser un aliado a la hora de compartir conocimiento y hacerse visible en un campo profesional concreto.



4. Otras redes



WhatsApp

Este servicio de mensajería instantánea cuenta con más de 1.300 millones de usuarios y usuarias y se utiliza para enviar y recibir mensajes mediante Internet. Además de texto puedes enviar fotos y vídeos de manera individual o a grupos y se pueden realizar llamadas y videollamadas. Resulta una buena herramienta para comunicarse con proveedores/as y/o clientes de manera más instantánea y sin necesidad de acceder a un correo electrónico. Una persona reclutadora puede revisar tu foto de perfil y tu estado de WhatsApp. ¡Tenlo en cuenta!



Telegram

Es una alternativa de servicio de mensajería instantánea gratuita muy parecida a WhatsApp. Cuenta con 100 millones de personas registradas y generalmente lo suelen utilizar personas que no utilizan WhatsApp, aunque hay también quienes, por distintas razones, mantienen y usan ambas aplicaciones. Telegram resulta muy útil para enviar contenido sobre temática específica, ya que, para recibir el contenido de una lista concreta, solo hay que darse de alta en ella sin necesidad de tener el teléfono particular de una de las personas integrantes.



Spotify

Esta aplicación es un reproductor musical social que cuenta con 90 millones de usuarios y usuarias. Esta plataforma te permite escuchar gratuitamente canciones de tus artistas favoritos y tiene la opción de crear listas de reproducción a tu gusto dependiendo de tus últimas reproducciones. Además, puedes encontrar amistades que tengas en Facebook o cuyo nombre de perfil en Spotify conozcas y seguir las listas de reproducción que ellos crean.



Skype

Es una red que permite realizar llamadas por teléfono de manera gratuita¹⁰³ entre personas usuarias. Además, se puede conectar la cámara del ordenador y hacer una vídeo llamada.

¹⁰³ Tiene opción de pago que te permite llamar a cualquier teléfono del mundo o hacer videollamadas en grupo.

El registro es muy sencillo: solo se necesita un nombre de usuario para localizar contactos, aunque también existe la posibilidad de búsqueda a través de mail o nombre y apellidos. Poco a poco ha ido incorporando novedades y ya es posible el desvío de las llamadas, mandar archivos, mandar mensajes.

Algunas empresas contratan el servicio Skype for Business, que permite asociar la cuenta de Skype individual corporativa a un número de trabajo, por lo que se puede atender una llamada desde cualquier lugar. Esta herramienta facilita mucho el teletrabajo y es positiva para mejorar la conciliación laboral. Algunas entrevistas de trabajo se realizan por Skype.



Flickr

Es una red social para compartir fotografías y vídeos que permite hacerlas visibles a todo el mundo, o solo a personas invitadas. Permite hacer comentarios y crear grupos en función de los gustos de la persona. Como en el caso de Skype, cuenta con una versión gratuita y otra de pago con mayor número de aplicaciones.



Pinterest

Sirve para encontrar, compartir, filtrar y organizar principalmente imágenes, y también vídeos. Es posible la curación digital¹⁰⁴ (organización de contenidos) con tableros personales temáticos con los que establecer y compartir contenidos multimedia. Es muy reciente y está dándose a conocer en España.



Wikipedia

Es la red del conocimiento: todo lo que quieras saber se encuentra en ella. Su principal característica es que la forman y alimentan todas las personas registradas como editoras. Cualquier persona puede completar un artículo, compartiendo el conocimiento con todo el mundo. Es totalmente gratuita y actualmente es la mayor y más popular obra de consulta en Internet.

¹⁰⁴ La curación digital es la tarea que hacen las personas usuarias de las redes catalogando y organizando los contenidos que se vuelcan en ellas.

MODULO II

Portales de empleo y formación públicos y privados

1. Portales de empleo

Los portales de empleo son sitios webs donde se reúnen personas demandantes de empleo y empresas que están interesadas en seleccionar a los mejores perfiles para algún puesto vacante.

También se informa sobre cursos de formación o información, cómo y dónde realizarlos, y se dan consejos de orientación profesional o cómo buscar o mantener un empleo.

En todos ellos, se solicita un registro con los datos personales y, a continuación, se pide que generes un currículum *online*, para que, al solicitar los puestos de trabajo, las empresas puedan ver a la formación, experiencia, idiomas y otros requisitos y habilidades necesarios para el puesto.

En casi todos, el proceso de registro suele ser algo laborioso, pero una vez realizado solo hay que ir actualizando poco a poco.

Tener la información al día y conocer todas sus aplicaciones puede mejorar la empleabilidad y la formación a través, por ejemplo, de alertas que, como ya se ha mencionado, se pueden configurar con la frecuencia e incluir filtros para lograr ofertas que más se ajusten a nuestros intereses.

Podemos distinguir portales públicos y privados, por ejemplo:

Públicos	Privados
www.melillaorienta.es	www.infojobs.net
www.sepe.es ¹⁰⁵ www.empleate.gob.es	www.infoempleo.es
empleopublico.castillalamancha.es	www.monster.es
www.empleo.jcyl.es	www.michaelpage.es
extremaduratrabaja.juntaex.es	https://www.randstad.es/candidatos/

Además de las opciones que se acaban de comentar, existen opciones muy interesantes para búsqueda de empleo sectorial. Portales de empleo como «Haces Falta»¹⁰⁶, permiten la búsqueda de empleo o voluntariado para organizaciones del Tercer Sector.

Podemos encontrar infinidad de portales de empleo especializados en un sector concreto en el que se enmarque nuestra actividad profesional. Algunos ejemplos pueden ser www.saludempleo.com/ para profesionales del sector sanitario, <https://trabajohosteleria.com/> para el sector hostelero o www.soloactores.com para el sector de las artes escénicas.

Otros instrumentos para encontrar ofertas de trabajo son las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)¹⁰⁷, un tipo de empresa intermediaria entre las empresas que ofertan empleo y las personas que lo buscan; y las Agencias de Colocación¹⁰⁸. En este sentido, en el año 2014, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) concedió a Proyecto Melilla, S.A.U., la autorización para actuar como agencia de colocación.

Por otra parte, también se organizan Ferias de Empleo, presenciales y virtuales¹⁰⁹, donde se tiene la oportunidad de contactar directamente con las empresas empleadoras.

105 Desde el SEPE, se puede acceder a información sobre programas públicos de empleabilidad, como Garantía Juvenil, Plan de Retorno a España, Reincorpora-T, Plan de Choque Empleo Joven 2019-2021.

106 www.hacesfalta.org

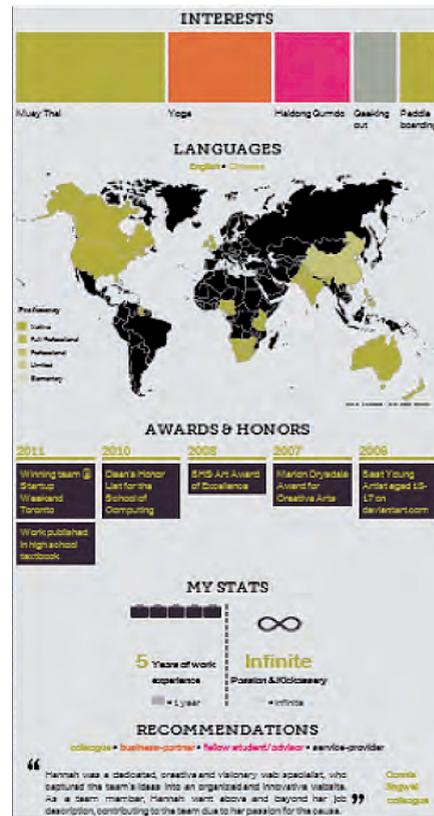
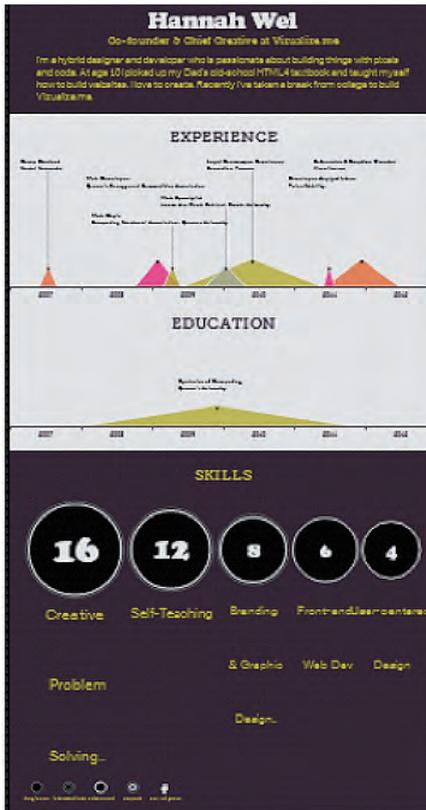
107 <https://empleomarketing.com/ett-empresas-trabajo-temporal-espana/>

108 https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/listadoAgencias.do?modo=inicio

109 Información sobre ferias de empleo y cómo prepararse para asistir: <https://www.educaweb.com/noticia/2019/01/17/ferias-empleo-2019-ventajas-consejos-aprovecharlas-18680/>

Existen también páginas webs que te ayudan a elaborar el historial profesional (currículum), y en algunos casos de una forma novedosa y diferente, más original. Cuando configuremos el CV, en nuestros perfiles podremos poner como dirección personal el enlace a estas páginas, si nuestra intención es buscar trabajo.

Como ejemplo: <http://vizualize.me/herlifeinpixels>



Son herramientas gratuitas y existe una gran variedad. Además se puede acceder desde cualquier ordenador o dispositivo móvil del mundo con acceso a internet.



2. Melilla orienta

Melilla Orienta¹¹⁰ es el primer portal de empleo y formación especializado en el mercado de trabajo de la Ciudad Autónoma de Melilla. En constante actualización de contenidos, es una herramienta fundamental para conocer las ofertas profesionales y formativas que se suceden en nuestra Ciudad.

Melilla Orienta cuenta con perfiles en las redes sociales más importantes, donde también publica información relevante:

- es.linkedin.com/in/melillaorienta
- twitter.com/MelillaOrienta
- youtube.com/user/melillaorienta
- facebook.com/pages/Melilla-Orienta/230821480298620

Te animamos a seguir la actividad de Melilla Orienta en todas las redes sociales para estar al día de todas las novedades.

Está enfocado a:

- **Personas en situación de desempleo.** El portal cuenta con información sobre ofertas de empleo y cursos de formación de la Ciudad Autónoma de Melilla. También ofrece otros servicios como la suscripción a noticias, el acceso a documentos de interés y solicitud de puestos de trabajo.
- **Emprendimiento y empresas.** A través de la web se puede acceder a cursos de formación y subvenciones específicas de la Ciudad y el resto del territorio nacional. También es posible la gestión directa o indirecta de las ofertas de empleo de empresas de la Ciudad.
- **Profesionales de la orientación y formación.** El portal pone a disposición de las personas usuarias una red de orientación y formación con información en tiempo real de la oferta formativa y de empleo en Melilla.

¹¹⁰ www.melillaorienta.es

Para registrarte en Melilla Orienta hay que hacer lo siguiente:

1. CANDIDATO

Crea tu nombre de usuario y contraseña, con tu mail y datos personales (son de carácter privado). Opcionalmente puedes subir tu currículum en formato * .pdf.

Una vez registrada o registrado puedes suscribirte a las noticias, y marcar tus demandas:

- Orientación profesional / laboral (permite citas concertadas).
- Formación (permite citas concertadas).
- Orientación para el autoempleo (permite citas concertadas).

2. ORIENTADOR

Si tu profesión está relacionada con la orientación profesional o la selección de candidaturas, puedes darte de alta con el nombre de la entidad en la que trabajas, con los mismos requisitos que en el perfil «candidato».

Las actividades en las que puede participar una orientadora o un orientador son:

- Consultoría.
- Intermediación laboral.
- Orientación para el autoempleo.
- Formación.
- Orientación profesional / laboral.

3. EMPRENDEDOR

La persona que se quiera dar de alta como emprendedor, tendrá que rellenar los mismos datos que la persona candidata y marcar la casilla orientación para el autoempleo, que permite concertar citas.

4. EMPRESA

En este apartado se diferencia entre *entidades* y *empresas*.

Las primeras son entidades del Tercer Sector y la Administración, y para el registro es necesario consignar los datos públicos de la empresa como denominación, dirección, tipo, código postal, email, y otros datos voluntarios como el logo, foto, web, teléfono, fax, descripción; y datos de carácter privado como el CIF, forma jurídica, tamaño, persona responsable, cargo, teléfono y email de contacto.



La entidad debe desarrollar su actividad en alguno de los siguientes sectores:

- Consultoras
- Intermediación laboral
- Orientación para el autoempleo
- Formación
- Orientación profesional / laboral

En cuanto a las *empresas colaboradoras* pueden ser academias, consultorías y empresas de trabajo temporal (ETT). Los datos a cumplimentar son los mismos que en el caso de las entidades colaboradoras. Si la empresa se ha registrado previamente en la App «Comercios de Melilla»¹¹¹, su alta en el portal de Melilla Orienta se habrá realizado automáticamente, y ya podrá entrar con el CIF y la contraseña.

¹¹¹ Se puede descargar para Android y iPhone. Más información en <https://comercios.demelilla.com/>

MODULO III

E-Learning

El *e-learning*¹¹² es el aprendizaje *online*, una modalidad de formación que supone una herramienta muy útil para compaginar, por ejemplo, trabajo y estudios.

No es tan lejano ese pasado en el que la formación requería de la presencia física de la persona, aunque en algunos casos también era posible enviar materiales y evaluaciones vía correo ordinario. En la actualidad, los medios electrónicos han conseguido hacer de la formación una opción accesible para todas las personas, sea cual sea su ubicación.

Hay empresas encargadas de formación que van adaptando constantemente los cursos a las necesidades laborales y empresariales con nuevos recursos y herramientas. Por ejemplo, se van abriendo los capítulos conforme vas aprobando, te facilitan un manual y actividades para evaluar, existen profesores virtuales encargados de impartir los temarios¹¹³, etc.

Además de empresas privadas, hay muchos centros educativos y organizaciones sin ánimo de lucro que ofrecen formación *online*. El ejemplo más evidente es la UNED (Universidad de Educación a Distancia), a través de la que puedes realizar cursos, grados, posgrados, e incluso MOOC¹¹⁴. Este tipo de formación online supone una buena herramienta para el reciclaje profesional.

Los elementos indispensables para el *E-learning* son:

- **Tutor o tutora:** persona encargada de gestionar los archivos, resolver dudas, avisar con los plazos...
- **Alumna o alumno:** persona que realiza el curso.
- **Foro:** recurso donde la gente realiza las consultas, resuelve actividades y participa en temas del curso.

112 E-learning: formación a distancia a través de canales electrónicos.

113 Mercantil Andina: <http://elearningargentina.wordpress.com/2008/06/20/consejos-sobre-e-learning/>

114 Cursos *online*, masivos y abiertos, de universidades y entidades a nivel internacional en los que no necesitas matricularte y, en general, son de carácter gratuito.

- **Ejercicios-actividades-cuestionarios-exámenes:** son las herramientas para consolidar los conocimientos y, con posterioridad, demostrar las nociones adquiridas, y que los tutores puedan corregirlo.

El *e-learning* pone en contacto a personas de diferentes zonas geográficas y eso aporta gran diversidad y un enriquecimiento colectivo. Utiliza materiales e información en constante revisión y para beneficiarse de la formación en la modalidad *on-line* no es necesaria la conexión permanente a internet.

A pesar de ser un recurso tecnológico, en algunas ocasiones permite realizarlo «*offline*¹¹⁵», como en el caso del temario que estás utilizando en estos momentos, que está alojado en una llave USB.

Otras ventajas de esta herramienta de formación es que permite acceder a los cursos de formación en el horario que más te convenga y desde el lugar que te apetezca, ahorrando desplazamientos y traslados.

Además, a pesar de que siempre haya unos plazos que cumplir, cada persona puede organizar su tiempo y su trabajo como mejor le convenga, estableciendo su ritmo para una mejor conciliación de la vida personal y profesional, en el caso de que trabaje.

A pesar de todo lo anterior, también cuenta con inconvenientes que es necesario conocer:

- Se pierde el contacto físico y real entre las personas: no es lo mismo hablar por chat, mensaje o teléfono que presencialmente.
- La persona que se encarga de dinamizar el grupo invierte más tiempo en organizar y revisar que de manera presencial.
- Hay gente que no puede o no sabe acceder a este recurso, perdiendo con ello una oportunidad de formación.
- Es posible «copiar» fácilmente, con lo que, si no es claro el ánimo del alumno/a por aprender, no es muy fiable el resultado de los exámenes (a no ser que los exámenes sí sean presenciales, como es el caso de la UNED).

115 Fuera de línea, no conectado a internet.

Está surgiendo desde hace algunos años dos nuevas modalidades de *e-learning*: *webinar* o *webinario* (seminario virtual) y el *micro e-learning*¹¹⁶.

Esta última modalidad de formación pretende crear contenidos muy breves, con una duración de unos 30 minutos, de temas muy específicos, que permitan un aprendizaje rápido y eficaz. Las principales características de esta modalidad son: el aprendizaje informal, la brevedad, la accesibilidad, la interactividad y la reusabilidad

116 <https://www.vertice.org/blog/que-es-el-microlearning/>

MODULO IV

Otros recursos 2.0: blogs, RSS, webs, nubes

1. Blog

El blog es como un diario donde las personas cuentan historias sobre temas de su interés. La temática de los blogs es muy variada, desde viajes, a recetas, política o deportes. Cada persona le da un uso diferente: algunas los usan para dar opiniones, otras para desahogarse o para informarse o informar sobre temas.

Las últimas historias (entradas o post) que escriben aparecen las primeras y existe un índice que puede ordenarse como mejor convenga, desde cronológicamente a temas o autores.

La mayoría de los blogs admiten comentarios y esta opción aporta mucha riqueza, ya que suelen opinar muchas personas y crearse una buena red. Algunos posts incorporan imágenes o enlaces o vídeos, que hacen que sea más didáctico, interactivo y, sobre todo, entretenido.



Entre los servidores de blogs más populares hoy en día se encuentra WordPress. Esta plataforma permite mucha flexibilidad a la hora de desarrollar un blog: se pueden utilizar las plantillas más adecuadas para gestionar el contenido de manera más eficiente. Por otro lado, resulta útil conectar todos nuestros perfiles en las distintas redes sociales para compartir el contenido que generamos.

En definitiva, un blog es una buena herramienta para un posicionamiento de marca en Internet. En concreto, el posicionamiento que te aporta en Google resulta beneficioso para ganar visibilidad y que sea más sencillo acceder al contenido publicado mediante el buscador.

La mayoría de los blogs son abiertos, es decir, públicos, y cualquier persona puede leerlos. Son pocos los casos de blogs privados, en los que tienes que solicitar invitación o pedir aprobación para poder leerlos.

Lo que sí necesita validación la mayoría de las veces son los comentarios, sobre todo para eliminar problemas de spam¹¹⁷.

2. RSS



Los RSS «*Really Simple Syndication*» son una opción que ofrecen las páginas que publican el contenido en la web para difundir las últimas entradas, post o información a las personas que se suscriban.

Es una opción que se encuentra en la mayoría de los blogs y a través de ella, cuando el contenido se actualiza, nos informa y no tenemos que entrar a menudo en la web para comprobar si hay o no novedades. Simplemente se recibe una alerta por correo electrónico, con la frecuencia que hayamos marcado, o podremos acudir a una página de nuestro navegador donde veremos todas nuestras RSS y ver su estado

3. Web

Ya se ha comentado con anterioridad cómo crear un perfil en cualquier red social. Habitualmente nos piden datos básicos sobre nosotros, dependiendo qué red social y qué objetivo tiene, pedirán unos u otros, y lo más importante, una dirección de correo electrónico, en la que tendremos que confirmar el alta. Una vez confirmado ya podremos usar la red sin ningún problema.

Si tenemos más de una cuenta en distintas redes, existe la posibilidad de sincronizarlas, a través de algunas herramientas que sirven para la integración de redes (entre otras: Hootsuite o Sobeas¹¹⁸).

117 *Spam*: mensajes no deseados o de remitentes desconocidos, que pueden llevar información peligrosa para el ordenador (virus).

118 <https://hootsuite.com/>; <http://www.sobeas.com>

Con ellas, por ejemplo, es posible hacer que los mensajes que publiquemos en Twitter automáticamente aparezcan en Facebook y/o LinkedIn. O a cualquier comentario o artículo que leamos en Google podremos darle un «+1¹¹⁹».

Si queremos, también es posible programar nuestros mensajes y publicarlos a una hora determinada. Esto es más útil para empresas o marca personal, más que para uso personal. Unas herramientas capaces de hacer esto son Cotweet, Tweetdeck o la ya mencionada Hootsuite¹²⁰.

Los RSS «*Really Simple Syndication*» son una opción que ofrecen las páginas que publican contenido en la web para difundir las últimas entradas, post o información a las personas que se suscriban.

Además, con ellas podemos medir nuestra influencia en otras personas y ver todo tipo de estadísticas.

Estas herramientas ofrecen los análisis básicos de manera gratuita. Si se quiere profundizar, habitualmente hay que recurrir a las versiones de pago como Audiense¹²¹. Podemos ver qué temas de los que hablamos son los que a la gente les resultan más interesantes, qué personas son nuestros mejores seguidores, quién nos recomienda en la red o a qué países llegamos.

Si queremos gestionar varias redes y programar los mensajes, buscaremos la que más nos guste, la que nos resulte más cómoda.

En el momento que nos resulten complicadas o no entendamos el funcionamiento, seguro que encontramos alguna sustitutiva que nos funcione mejor y nos ayude con las tareas que queremos que desarrolle.

Son muchas las opciones y posibilidades para gestionar nuestras redes, lo que hay que tener claro es el uso que les queremos dar.

119 Consultar glosario de términos al final del capítulo.

120 <http://cotweet.com/>; <http://www.tweetdeck.com/>; <http://hootsuite.com>

121 <https://es.audiense.com/>

4. Nubes

Trabajar en la nube significa trabajar desde un dispositivo electrónico sin un programa específico instalado. Supone almacenar documentos en los que estamos trabajando (sirve también para trabajar en equipo) y, a través de aplicaciones donde los almacenamos, poder acceder a ellos desde cualquier lugar.

Algunos de los ejemplos más recurrentes son Google Drive, Moovia o Groupstowork¹²².

De cara a la búsqueda de empleo, la nube se puede emplear para almacenar la última versión actualizada de tu CV y otros documentos, como certificados, títulos formativos, etc., a los que puedes recurrir en cualquier momento.

¹²² www.google.com/intl/es_ALL/drive/; <https://site.moovia.com/>; www.groupstowork.com

GLOSARIO DE TÉRMINOS

+1

Apoyo a una frase o comentario de alguien.

@

Es la manera de mencionar a alguien. En twitter, todos los usuarios empiezan por la @.

AFK

«*Away From Keyboard*», «fuera del teclado». Significa que no estás delante del ordenador en un momento concreto.

BRB

«*Be Right Back*» o «ahora vuelvo».

CC

«*Carbon copy*» o «con copia». Cuando cuentas algo y quieres que se entere alguien más.

DM

«*Direct Message*», «mensaje directo» o «mensaje privado». Es un mensaje que sólo puede ver el destinatario.

EN

English. Para avisar que el contenido está en inglés, sobre todo si es un enlace.

FA (#FA)

«*Follow Always*», «seguir siempre» usado en Twitter.

FB

Abreviatura de Facebook.

FF (#FF) «Follow Friday»

Es una costumbre de twitter. La gente los viernes recomienda a alguna persona a la que sigue, para que sus propios seguidores le conozcan.

IMO

«*In my opinion*», «en mi opinión».

IN (#IN)

Si tienes las cuentas enlazadas, y dependiendo de tu configuración, el *hashtag* #IN sirve para que un tuit aparezca también como actualización de estado en LinkedIn.

LI (#LI) Abreviatura de LinkedIn

Es lo mismo que IN (#IN)

LMAO

«*Laughing My Ass Off*», se traduce con facilidad al castellano por «me parto el culo de risa». No apta para su uso en un contexto profesional o «serio».

LOL

«*Laughing Out Loud*», «reírse a carcajadas» o «partirse de risa».

OMG

«*Oh my God*» u «*Oh my Gosh*». «Oh Dios mio», el *Gosh* es para no poner el nombre de Dios en vano y como ponemos la abreviatura, evitamos esos problemas, ya que en el mundo anglosajón hay muchas personas que pueden sentirse ofendidas.

PLS

Abreviatura tradicional de «*Please*»: por favor en español.

RT

«*Retweet*», o lo que es lo mismo, «reenviar un tuit». Cuando *retweeteamos* un contenido, es porque queremos mostrarlo a nuestros seguidores, ya sea porque a lo mejor no siguen a la persona que mandó el tweet, porque nos hace gracia, nos parece relevante, queremos darle más difusión...

TL

Timeline o «línea temporal», «cronología». Es la aparición de los mensajes por orden cronológico.

TT

«*Trending Topic*», o «tema del momento» «tema de moda» en Twitter. Son los términos más comentados por los usuarios y que por tanto «marcan tendencia». Se pueden consultar los TT locales o globales.

VÍA:

Cuando publicamos información y queremos decir de dónde lo hemos sacado o cuáles son las fuentes de donde proviene esa información.

WTF

Es un recurso que se utiliza no sólo para abreviar, sino también para evitar escribir una palabrota. Son las siglas de «*What The Fuck*». En inglés se usa esta expresión en situaciones en las que un hispanoablante diría «¿qué demonios es esto?» por decirlo de una manera suave.

XD

Es la escritura de una cara sonriente, como los euros o :) con más énfasis.

YT

YouTube.

ACTIVIDADES

- 1.** Ordena por nº de followers a las siguientes personas:
 - Novak Djokovic
 - Alejandro Sanz
 - Justin Bieber
 - Jorge Lorenzo
- 2.** Marca las opciones que tienes al ver un video de Youtube.
 - Descargar
 - Editar
 - Añadir a lista
 - Compartir
 - Me gusta / No me gusta
 - Subir / bajar volumen
- 3.** ¿Qué tipos de vídeos puedes ver en Youtube?
 - Video Clips
 - Video Curriculum
 - TDT en directo
 - Educación

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Responde Verdadero (V) o Falso (F).

Nivel 01

		V	F
1	Las redes sociales son cosas de internet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	En las redes sociales <i>online</i> sólo puedo acceder desde el ordenador.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Facebook es la red social con más usuarios en España.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Wikipedia sirve para consultar todo tipo de temas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Para leer un blog tengo que estar registrado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

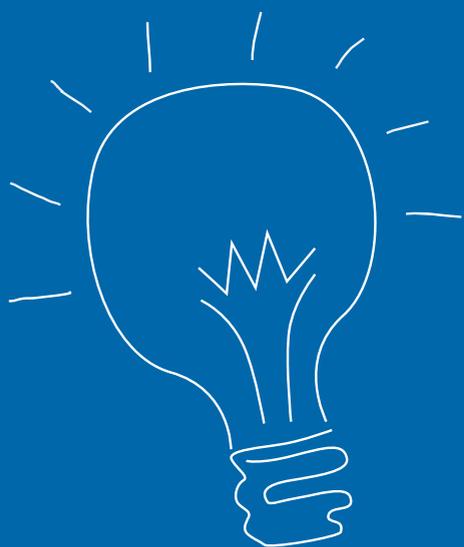
Nivel 02

1	<i>Hashtag</i> es un término de Twitter y hace referencia a un tema específico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Linkedin es la red profesional más seguida en España.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	El <i>e-learning</i> no implica el uso de tecnología ni internet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Las personas encargadas de selección no tienen en cuenta las redes sociales en los procesos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Cuando escribo un @ delante de una persona en Twitter es porque quiero a esa persona.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nivel 03

1	A las empresas les interesa estar bien posicionadas en las redes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	La privacidad en Facebook viene por defecto y no tenemos opciones para modificar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	TT " <i>Trending Topic</i> " es una recomendación sobre a qué usuario seguir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Hootsuite nos puede ayudar a programar los mensajes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Twitter tiene una versión PRO de pago.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Motivación para el autoempleo



La Organización Internacional del Trabajo (OIT*) define el **auto-empleo** como el sector integrado por todo profesional que trabaja en unidades económicas de su propiedad que dirige.

La complejidad del mercado laboral actual provoca que muchas personas, y muy especialmente aquellas con mayores dificultades de inserción (jóvenes en busca de su primer empleo, mujeres, personas con discapacidad, personas en situación de desempleo de larga duración, personas mayores de 45 años en situación de desempleo, colectivos en situación o en riesgo de exclusión social, etc.), busquen alternativas de empleo, optando por emprender su propia aventura empresarial. El interés por el apoyo a la creación de nuevas empresas ha cobrado relevancia en los últimos años, a medida que se ha reconocido y documentado el papel que estas juegan en el conjunto del sistema económico nacional y, cada vez más, en el internacional.

Este contexto ha propiciado la aparición reciente de normativa específica en el campo de las PYMES y las personas autónomas, como la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo**, posterior, por ejemplo, a la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social*** o la anterior Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Por tanto, existe legislación específica para personas emprendedoras, un colectivo cada vez más en auge.

En esta unidad didáctica se tratarán los aspectos fundamentales para el desarrollo de una cultura emprendedora, como justificación para potenciar procesos creativos e innovadores, capaces de generar productividad y desarrollo a partir de la creación de nuevos entes económicos.

Al final de este módulo serás capaz de:

- Descubrir el autoempleo como herramienta alternativa para la inserción laboral.
- Conocer las actitudes que promueven la empleabilidad.
- Conocer las bases para la elaboración de un Plan de Viabilidad Empresarial previo a la creación de empresa.

* <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

** https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-12207

*** <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-9735-consolidado.pdf>

Contenidos

- 1.** Creación de empresa
 - Concepto de empresa y su creación.
 - Perfil emprendedor. Autodiagnóstico.
 - Otras formas de crear y comunicar empresas.

- 2.** La idea
 - Innovación y creatividad.
 - Misión, visión y valores.
 - Sostenibilidad.

- 3.** El plan de empresa
 - Plan de marketing.
 - Plan económico financiero.
 - Elección de la fórmula jurídica.
 - Recursos: tecnológicos, organizativos, humanos.

- 4.** Recursos en la Ciudad Autónoma de Melilla
 - Proyecto Melilla, S.A.U.
 - Guía de creación de empresas responsables.

MODULO I

Creación de empresa

El autoempleo es una actividad emprendedora alternativa al mercado laboral¹²³, gracias a la cual una persona puede realizar una actividad económica de forma independiente trabajando para sí misma a través de un negocio, el cual dirige, gestiona y administra, pudiendo generar empleo y riqueza no solo para sí, sino también para la comunidad.

Según los datos macroeconómicos, los momentos de debilidad económica de 2008 ya se ha superado y la economía va recuperándose. No obstante, y ante la situación del mercado de trabajo, la creación del propio puesto de trabajo sigue siendo una de las alternativas reales a la hora de conseguir un papel activo en el mercado socioeconómico y laboral.

La complejidad del mercado laboral actual provoca que muchas personas, y especialmente aquellas con mayores dificultades de inserción (jóvenes en busca de su primer empleo, personas en situación de desempleo de larga duración, mujeres, personas con discapacidad, personas mayores de 45 años en situación de desempleo, colectivos en situación o en riesgo de exclusión social, etc.), busquen nuevas alternativas de empleo, optando por emprender su propia aventura empresarial.

Según revela el informe GEM¹²⁴ de España de 2018-2019, la tasa de actividad emprendedora total de 2018 fue de 6,4% sobre la población española de 18-64 años, manteniéndose por encima de la barrera del 6% ya dos años consecutivos.

Teniendo en cuenta que el emprendimiento se consolida cada vez más, la persona emprendedora no busca solo la constitución de su empresa, su pretensión va más allá; el objetivo último es mantenerla y poder desarrollarse plenamente en ella.

La persona emprendedora nace y se hace. Experiencias, capacidades, habilidades, actitudes, formación, contactos... Todo ello configura el perfil emprendedor. Es una mezcla entre lo que somos y lo que queremos llegar a ser y se puede mejorar y cambiar.

123 www.autoempleo.net, portal especializado en autoempleo.

124 Global Entrepreneurship Monitor es un proyecto formado por una red mundial de países que se encargan de analizar anualmente el papel del empresariado en el crecimiento económico. <http://www.gemconsortium.org/>

Revisamos las claves en este cuadro:

<p>Conocimiento</p>	<p>Definición: es la capacidad humana para convertir datos e información en acciones efectivas. El conocimiento carece de valor si permanece estático. Sólo genera valor en la medida en que se mueve, es decir, cuando es transmitido o transformado.</p> <p>Claves de intervención: ampliar conocimientos de forma continua y saber gestionarlos (emplearlos en el momento preciso para que la actividad que deseo realizar sea lo más efectiva posible).</p>
<p>Habilidad</p>	<p>Definición: es el potencial que el ser humano tiene para adquirir y manejar nuevos conocimientos y destrezas. En el contexto empresarial, podríamos definirla como la capacidad para realizar con pericia, precisión, facilidad, así como con economía de tiempo y esfuerzo, las labores de la empresa.</p> <p>Claves de intervención: entrenar y matizar habilidades, sobre todo las sociales, que son un conjunto de hábitos (a nivel de conductas, pero también de pensamientos y emociones), que nos permiten mejorar nuestras relaciones interpersonales, sentirnos bien, obtener lo que queremos, y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos...</p>
<p>Aptitud</p>	<p>Definición: talento innato de una persona que no necesariamente limita el desarrollo de ciertas actividades. Ser una persona idónea para realizar una actividad no implica conseguir el éxito. A la aptitud le falta su gemela, la actitud.</p> <p>Claves de intervención: reconocer y mejorar las características innatas. En el mundo de la empresa son vitales la polivalencia, la capacidad de adaptación y de resolución de problemas sin bloqueos, y, para reconocerlas, hay que analizar las experiencias vitales exitosas anteriores. Tomar conciencia de lo que se quiere conseguir y trazar un buen plan de trabajo siempre ayuda.</p>
<p>Actitud</p>	<p>Definición: es la expresión de los valores en el comportamiento de la persona. Corresponde a la forma de predisposición relativamente estable del comportamiento humano, que nos hace reaccionar ante determinados objetos, situaciones o conocimientos de una forma concreta. Es el motor necesario para orientarse al logro.</p> <p>Claves de intervención: mejorar, aumentar, maximizar la ilusión, el esfuerzo, el empuje, el dinamismo, la visualización de la meta... La actitud positiva es una excelente compañera de viaje y nos permite coger fuerzas para ver el vaso medio lleno en lugar de medio vacío.</p>

1. Concepto de empresa y su creación

Desde la Revolución Industrial, las actitudes de la población y los valores de la sociedad han sido modelados, básicamente, por la capacidad de las sociedades para producir empleos. Pero las dificultades asociadas con el empleo han sido permanentes, y los gobiernos han asumido no solo el papel de medir los índices de desempleo, sino en muchos casos el papel de solucionadores del problema, con la creación de puestos de trabajo.

Desde finales del siglo XX se ha observado cómo los Estados no pueden asumir individualmente la responsabilidad del pleno empleo, junto con la tendencia de privatización de empresas estatales. Así, los Estados y sus sociedades han llegado al convencimiento de que deben estimular cada día más la iniciativa privada y que todas aquellas personas que tengan capacidad de defenderse por sí mismas deben ser animadas, incentivadas y apoyadas para que lo hagan. En España, la creación de la Ventanilla Única Empresarial¹²⁵ y los Puntos de Atención al Emprendimiento son ejemplos de esta línea de actuación¹²⁶.

Por lo tanto, estas nuevas tendencias, económicas y culturales, están provocando una evolución desde una sociedad de personas empleadas a una sociedad de personas autoempleadas. Este es uno de los cambios sociales más radicales que se ha producido en las últimas décadas al que Drucker (1990) denominó «la mayor revolución laboral del siglo XX».

La Real Academia Española¹²⁷ define empresa como una «unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos».

La Comisión de la Unión Europea sugiere otra definición: «se considerarán empresas las entidades que ejerzan una actividad artesanal u otras actividades a título individual o familiar, las sociedades de personas y las asociaciones que ejerzan una actividad económica de forma regular»¹²⁸.

125 La Ventanilla Única Empresarial (VUE) es una iniciativa conjunta de las Administraciones Públicas y tiene por objeto apoyar a las personas emprendedoras en la creación de nuevas empresas mediante la prestación de servicios integrados de tramitación y asesoramiento empresarial.

126 Dada la situación provocada por la recesión económica de 2008, muchas entidades del Tercer Sector, como asociaciones u ONG, han desarrollado e implementado programas de empleabilidad, donde también se facilita orientación sociolaboral y apoyo al emprendimiento. Algunos de estos programas reciben el nombre de Lanzaderas de Empleo o de Emprendimiento.

127 <https://dle.rae.es/?w=empresa>

128 Extracto de la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de pequeñas y medianas empresas DO L 124 de 20.5.2003, p. 36)

Pero al margen de definiciones formales, no se puede concebir el término empresa sin dar todo el valor a la persona que la emprende y a la acción que une estos dos términos: emprender.

La tendencia al alza de la creación de empresas en España en los últimos meses, incluidas las altas de profesionales autónomos, pone de manifiesto que la actitud emprendedora puede ser no solo una solución al desempleo y a una situación transitoria de la crisis, sino también una opción más de empleabilidad. Es una alternativa difícil, pero con el grado justo de atrevimiento, esfuerzo, trabajo, ilusión... la idea puede pasar de sueño a realidad consolidable.



2. Perfil emprendedor. Autodiagnóstico

El espíritu emprendedor es el mejor modo de enfrentar la incertidumbre de un entorno cambiante, pues aporta innovación, creatividad e iniciativa al mercado. La persona emprendedora es aquella que identifica una oportunidad y organiza los recursos necesarios para ponerla en marcha.

Es frecuente usar este término para referirse a la «persona que crea una empresa», que encuentra una oportunidad de negocio, o quien empieza un proyecto por su propia iniciativa.

El GEM¹²⁹, un observatorio internacional con carácter anual de la actividad emprendedora, en su informe de España 2018-2019, ya referido, afirma que el 70,7% de personas emprendedoras decidieron iniciar su empresa con la intención de aprovechar

129 Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2018/2019. <http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2019/05/GEM2018-2019.pdf>

una oportunidad de negocio, frente al 22,6% que lo hizo por no tener otra alternativa en el mercado laboral. Una tendencia que se consolida. Además, concluye que, la distribución por género en la actividad emprendedora se estrecha cada vez más (la participación masculina es del 53,1% frente al 46,9% de la femenina) y casi la mitad de las personas emprendedoras contaban con educación superior y/o formación específica para emprender. Un perfil que apenas se modifica con respecto a años anteriores.

La edad media del emprendimiento español es otro dato interesante que incluye el mencionado documento. Se encuentra en torno a los 42 años, con mayor participación de personas adultas de entre 35 y 44 años. Asimismo, se indica una mejora en la calidad de la actividad emprendedora y en las condiciones del ecosistema emprendedor español y, además, crecen las expectativas de generación de empleo.

Cada persona es diferente y en su crecimiento y desarrollo intervienen diversos factores. Sin embargo, en la actitud para materializar una idea de negocio, se dan algunas características comunes en las personas emprendedoras, como, por ejemplo:

- Disponen de energía. El comienzo de un proyecto siempre supone un encuentro con un sinfín de dificultades. Poder enfrentarlas y superarlas requiere contar con suficiente energía física y mental, para no dejarse abatir ante el primer tropiezo.
- Fomentan la creatividad y buscan la originalidad, junto a una dosis importante de sentido crítico que permita evaluar la marcha del proyecto y realizar las correcciones que sean necesarias.
- Tienen fe en el proyecto. Invertir el 100% del tiempo, recursos y esfuerzos en sacar la idea adelante. Para ello es fundamental un estudio de viabilidad concienzudo y, por supuesto, el apoyo del entorno más cercano.
- Disfrutan de los desafíos. Percibir la situación de riesgo o cambio como una oportunidad de vivir con entusiasmo y energía, superando la tendencia natural del ser humano en estos casos: el estrés.
- Saben comunicar. La comunicación eficaz es la base de las buenas relaciones y los negocios. Algunas pautas para conseguirlo: expresar las ideas con claridad y concreción, saber escuchar y ponerse en el lugar de la otra persona, fomentando la retroalimentación.
- Son personas formadas. Lo ideal es conocer el producto o servicio en profundidad, aunque este punto es salvable cuando la persona emprendedora se apoya en un equipo de expertos. Se trata de analizar la realidad y comprobar si el conocimiento técnico es una fortaleza o una debilidad en el camino emprendedor.

PREGUNTAS	SI	NO
¿Cuento con los demás para tomar decisiones?		
¿Me gusta tomar la iniciativa?		
¿Puedo dirigir un equipo o liderar un proyecto?		
¿Mantengo mis compromisos?		
¿Tengo nuevas ideas?		
¿Me gusta estar al día en la información?		
¿Me gusta arriesgarme?		
¿Me adapto a los cambios?		
¿Tengo en cuenta mis valores y principios?		
¿Respeto a los demás en todas las circunstancias?		
Cuando tengo una idea ¿voy a por ella?		
¿Me esfuerzo en ponerme en el lugar de otra persona?		
¿Conservo mis ilusiones?		
¿Me quedan muchos sueños por cumplir?		
¿Intento conseguir mis objetivos?		
¿Mi entorno considera que tengo potencial?		
¿Sé dónde buscar soluciones y oportunidades?		
¿Cuento con mi entorno cuando tengo un problema?		
¿Me considero una persona feliz?		
¿Conozco la capacidad de sacrificio?		
¿Me gusta trabajar?		
¿Tengo una autoestima sana?		
¿Valoro el esfuerzo de los demás?		
¿Considero todas las posibilidades que existen?		
¿Conozco la resiliencia?		
¿Me gusta arriesgar?		
¿Tengo un respaldo económico?		
¿Se aceptar una crítica?		
¿Si no creo mi propia empresa no seré feliz?		
Cuando lo necesito ¿pido ayuda?		

En la *Guía emprendimiento responsable*¹³⁰ que se refiere en el módulo 4 de este mismo capítulo, existe un test que evalúa las cualidades emprendedoras de las personas y que puede servir como guía si tienes una idea de negocio.

Para lograr un buen resultado, es necesario contestar con la máxima sinceridad posible y así poder extraer conclusiones válidas. Con los datos recopilados, es imprescindible reflexionar sobre las capacidades y aptitudes existentes para maximizarlas, y sobre las debilidades para minimizar sus efectos.

3. Otras formas de crear y comunicar empresas

El nuevo escenario económico y social en el que nos encontramos está originando una nueva concepción del término «empresa», alejada de los conceptos clásicos de organización y división del trabajo, donde tanto los productos, como los servicios, se crean y gestionan de una forma innovadora¹³¹ que permite la reducción de gastos y la optimización de resultados.

Existe, además, una corriente educativa en la actualidad que apuesta por la inclusión obligatoria en el currículo educativo del sistema escolar de la creatividad y el aprendizaje para educar y motivar en el emprendimiento empresarial responsable y ético¹³², potenciando el uso de las nuevas tecnologías. Actualmente, siguen resultando importantes los conceptos de emprendizaje¹³³, el binomio innovación-creatividad y cuarto sector¹³⁴ dentro de la llamada economía social, que busca el beneficio económico para reinvertirlo progresivamente en la comunidad sobre la que se asienta dicho proyecto.

A continuación, revisamos algunas de estas nuevas fórmulas de organización empresarial que por su singularidad precisan de una gestión muy peculiar para lograr su consolidación.

130 Elaborada por Empieza Consultora, fresh consulting® para Proyecto Melilla, S.A.U.

131 Un ejemplo de un modelo organizativo innovador es la compañía <http://www.ritesolutions.com/>, basada en un concepto de comunidad o vecindario en el que las personas tienden a ayudarse unas a otras. http://www.santigarcia.net/2011/10/otra-forma-de-hacer-empresa-es-posible_17.html

132 Consultar glosario de términos al final del capítulo.

133 Unión del concepto empresa más aprendizaje. Consultar glosario de términos al final del capítulo.

134 Por ejemplo, empresas dirigidas a la mejora del empleo y calidad de vida de los colectivos desfavorecidos. Consultar glosario de términos al final del capítulo.

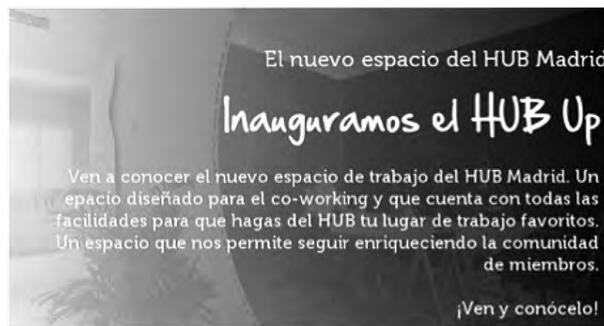
COWORKING (cotrabajo)

Consiste en compartir oficina (o un mismo espacio físico o virtual) con la característica de que las personas que allí conviven se complementan y colaboran en el desarrollo de sus negocios, no siendo necesario ningún formalismo para sellar las alianzas.

Son utilizados en su mayoría por personas que no precisan muchos recursos para desarrollar sus servicios, como, por ejemplo: profesionales de la consultoría, del diseño, de la programación, escritores o escritoras, periodistas...

Genera un sentimiento de pertenencia a una comunidad y alivia la sensación de aislamiento y soledad de las personas autónomas o microempresas, permitiendo resolver dudas, hacer consultas o incluso tomar un café sin tener que desplazarse.

Suelen ser espacios diáfanos con mesas y sillas, conexión a Internet, servicios comunes como teléfono, fax, fotocopiadora, recepción y una sala de reuniones. Además, suelen organizar eventos y actividades en las que puede participar cualquier persona del coworking. Con estos recursos, las personas que cotrabajan solo deben llevar consigo su ordenador portátil, reduciendo con ello los gastos en la creación y mantenimiento de la empresa¹³⁵.



CENTROS DE EMPRESA¹³⁶

Son espacios ofrecidos por la Administración pública, que permiten a las nuevas empresas disponer de un local adaptado a sus necesidades, a un precio muy competitivo,

¹³⁵ HUB Madrid es un espacio de coworking que pertenece a un proyecto más amplio, instalado en las principales ciudades del mundo <http://www.the-hub.net/>

¹³⁶. También se les conoce como incubadoras o viveros de empresas.

durante un tiempo limitado. En nuestra Ciudad, Proyecto Melilla S.A.U. cuenta con un Centro-Vivero de empresas¹³⁷.

CENTROS DE NEGOCIOS

Son despachos de diferentes tamaños y salas de reuniones, localizados en zonas estratégicas con servicios comunes. La diferencia con los viveros o centros de empresa es que estos espacios son privados y el precio es superior.

EMPRESAS DE INSERCIÓN SOCIAL

Su principal misión es promover la integración social y profesional de colectivos desfavorecidos como, por ejemplo, personas con discapacidad, jóvenes en exclusión social, personas en situación de desempleo de larga duración, etc., a través del empleo en cualquier actividad económica¹³⁸ de producción de bienes y servicios.

Las trabajadoras y trabajadores realizan un itinerario que incluye la formación, y prestación de servicios en la empresa de inserción, hasta la finalización del proceso y la búsqueda de empleo fuera de la entidad.

STARTUPS

Se denomina startups o empresas emergentes a aquellas empresas de nueva creación que presentan posibilidades de crecimiento, y, normalmente, se suelen relacionar con el sector tecnológico. Por ejemplo, Spotify, Airbnb o Uber empezaron siendo *startups*.

137 Ver módulo 4: *Recursos de la Ciudad Autónoma de Melilla*.

138 Ejemplos de sectores donde prestan servicios las Empresas de Inserción http://elpais.com/diario/2010/05/05/economia/1273010410_850215.html

MODULO II

La idea

La idea es uno de los ejes fundamentales sobre los que se asienta el inicio de cualquier aventura empresarial. Ha de ser viable para lograr un objetivo mercantil, y que los recursos empleados no se malgasten inútilmente¹³⁹.

Las ideas pueden surgir de manera espontánea o fruto de un proceso de análisis y búsqueda. Existen múltiples alternativas:

- Los inventos, a menudo, son el resultado de la percepción de una necesidad.
- Las aficiones y hábitos de la emprendedora o el emprendedor también pueden crear una idea.
- La observación de los cambios de las tendencias sociales (que dan lugar al surgimiento de nuevas necesidades), de las deficiencias de los demás o de una carencia.

1. Innovación y creatividad

La **innovación** es el instrumento específico de las personas que quieren materializar un sueño empresarial: el medio por el cual exploran el cambio como una oportunidad para un negocio o servicio diferente.

Consiste en observar la realidad, identificar las preocupaciones o problemas existentes y generar una solución a los mismos.

La innovación está asociada a la invención y esto no es siempre real. No se trata de crear desde cero, ni es siempre una cuestión de ingeniería, ni está reservada exclusivamente al mundo de la ciencia. Solo se trata de introducir algo nuevo en cualquier ámbito de nuestra vida o de nuestro proyecto de empresa.

¹³⁹ Fuente: Estudio de Variables en Materia de Autoempleo. Proyecto SimbioRed (Programa Euroempleo promovido por la Excm. Diputación Provincial de Huelva)

Suele ser una de las características más notables del emprendimiento ya que las personas emprendedoras, cambian y transforman desde su perspectiva, la realidad que conocemos.



Carné de Malafollá Granaina¹⁴⁰

Por su parte, la **creatividad** es una herramienta que tienen todas las personas: sólo se requiere poner en marcha la imaginación para conseguir diferentes opciones para resolver problemas o situaciones.

Tanto para innovar, como para lograr ser creativos o creativas, es necesario disponer de tiempo, formación e ilusión para alcanzar el objetivo. Alguna de las claves para conseguir creatividad puede ser, por ejemplo:

- Preguntarse e imaginar.
- Observar y seguir preguntándose.
- Practicar y preguntarse (bis: repetir ese último punto cuantas veces sea necesario).

La actitud es muy importante: el miedo a la equivocación es el peor aliado de la creatividad. Es necesario pensar sin tapujos y huir de la respuesta única o estereotipos.

¹⁴⁰ Carné de Malafollá Granaina. La «malafollá» es un estereotipo mundialmente conocido, que se refiere al carácter algo seco de los habitantes de Granada, al que unos emprendedores innovadores llevan sacándole partido, a través de la red social Twitter desde 2012. Les siguen más de 93.000 personas y ya tienen hasta un carné con derecho a descuentos en establecimientos comerciales de la ciudad.

2. Misión, visión y valores

El mercado actual necesita empresas socialmente responsables, es decir, comprometidas con el medio ambiente, la igualdad de género, la transparencia económica y sus grupos de interés: plantilla, clientes, proveedores, vecindario...

FORÉTICA¹⁴¹ define la Responsabilidad Social como la asunción voluntaria por parte de las empresas de las responsabilidades derivadas de los efectos de su actividad sobre el mercado y la sociedad, así como sobre el medio ambiente y las condiciones de desarrollo humano.

La responsabilidad social también requiere gestionar y mejorar aspectos que las leyes no pueden determinar en todos sus detalles y todas sus implicaciones, como, por ejemplo:

- Las condiciones que permiten el desarrollo personal en el trabajo.
- El respeto a los consumidores como clientela y como ciudadanía con derechos.
- La conciliación del espacio profesional y el terreno personal.
- El impacto de la actividad industrial en el entorno social y natural.
- La I+D+i.
- La transparencia informativa.
- La promoción y mantenimiento de la confianza de los inversores e inversoras.
- ...

A la hora de poner en marcha un nuevo proyecto empresarial, puede resultar muy interesante que todos los grupos de interés o stakeholders conozcan cuál es la razón que motiva al emprendimiento.

Ese objetivo puede definirse en formato de misión, visión y valores del negocio y es recomendable incluirlo en la elaboración de cualquier plan de empresa actual, responsable y sostenible..

¹⁴¹ FORÉTICA es la asociación de empresas y profesionales de Responsabilidad Social líder en España que tiene como misión fomentar la cultura de la gestión ética y la responsabilidad social dotando a las organizaciones de conocimiento y herramientas útiles para desarrollar con éxito un modelo de negocio competitivo y sostenible. <http://www.foretica.org/>

- **La misión:** el hoy¹⁴². Es la razón de ser de la empresa, su propósito, aquello por lo que trabaja y que orienta toda su actividad. Constituye la identidad, lo que es, lo que hace y para quién lo hace.
- **La visión empresarial:** el futuro. Es la proyección de aquello en lo que la empresa quiere convertirse en un futuro, su gran objetivo profesional, dónde quiere estar a largo plazo.
- **Los valores:** la base. Definen el conjunto de principios, creencias y reglas que regulan la gestión de la organización. Constituyen la filosofía y el soporte de la cultura de la empresa.

3. Sostenibilidad

La sostenibilidad empresarial tiene su origen en el desarrollo sostenible, que, de forma incompleta, se ha dirigido durante muchos años solo hacia uno de sus pilares: el medioambiental.

La gestión de los residuos, la contaminación o el consumo de agua de las empresas fueron casi las únicas fuentes de preocupación constante en los inicios de esta teoría. Pero hablar de sostenibilidad empresarial es hablar de tres elementos estrechamente relacionados: medioambiental o ecológico, el económico y el social o sociopolítico. Y estos tres elementos necesitan estar en equilibrio si se pretende que la empresa se consolide en el mercado. En otras palabras: para permanecer en un mercado cada vez más exigente y competitivo, es preciso desarrollar un modelo de empresa ecológico, económico y socialmente sostenible.

El desarrollo sostenible conforma una excelente oportunidad de cambio hacia una nueva forma de gestionar empresas, y hacia nuevas formas de convivir con la sociedad basados en un «win-win» (todas las partes intervinientes ganan). La empresa tendrá futuro y será competitiva en la medida en que sea sostenible. Es decir, la empresa debe ser capaz de mantenerse en el tiempo, utilizando de forma responsable los recursos (también sus recursos humanos) para su actividad productiva y creando valor para sus *stakeholders*¹⁴³.

142 Fuente: *Guía para promover una cultura responsable*. Asociación de Constructores y Promotores de Granada (ACP). Programa Euroempleo del Fondo Social Europeo, cofinanciado por la Junta de Andalucía: Reconstruyendo con AFO. Elaborado por Empieza Consultora, fresh consulting®.

143 Consultar glosario de términos al final del capítulo.

MODULO III

El plan de empresa

Desde el surgimiento de la idea hasta que la empresa comienza a funcionar, a la persona emprendedora se le plantea un arduo camino en el que es fundamental la planificación de todos y cada uno de los pasos a dar. En este ámbito, el plan de empresa ayudará a decidir con objetividad si es viable crear o no el negocio.

Se trata de un instrumento que apoya el proceso de toma de decisiones y que analiza en profundidad la viabilidad de la idea. De ahí que también reciba el nombre de estudio de viabilidad del proyecto.

Como documento, puede ser todo lo sencillo o complicado que se proponga la persona emprendedora, aunque siempre debe recoger de forma ordenada y realista la información necesaria para poder usarlo como instrumento de comunicación, por ejemplo, ante una entidad bancaria o las posibles personas inversoras.

La estructura es totalmente libre, pero siempre debe recoger como mínimo esta información básica:

Plan de empresa
Presentación del proyecto.
Definición de la misión, la visión y los valores de la empresa.
Análisis del mercado.
Plan de marketing, comercialización y comunicación.
Plan de producción y operaciones.
Organización y recursos humanos.
Plan jurídico – mercantil.
Plan de inversión y financiación.

1. El plan de marketing

Se define plan de marketing como el conjunto de acciones que se combinan para alcanzar unos objetivos en el mercado.

Consiste en diseñar la estrategia comercial de la empresa de manera honesta, responsable y veraz. Para ello hay que conocer muy bien el producto o servicio, para poder potenciar sus cualidades y diferencias con respecto a la competencia.

Existe una forma de arrancar la elaboración del plan de marketing, valorando las siguientes cuatro «P» y analizando los resultados con un DAFO¹⁴⁴.

- **Producto o servicio.** Tipo de producto, marcas, gamas, garantía, diferencia con la competencia, plazos, formatos, entregas...
- **Precio.** Para fijarlo hay que tener en cuenta muchas variables: costes de la empresa, oferta y demanda, precios de la competencia...
- **Punto de venta o distribución.** Habrá que determinar cómo llegará al consumidor final: transporte, aranceles, intermediarios, alianzas estratégicas...
- **Publicidad y comunicación.** El negocio tiene que darse a conocer para que la futura clientela pueda comprar los productos o contratar los servicios. Habrá que analizar –entre otras cuestiones– el presupuesto destinado a tal fin, la posibilidad de lanzar promociones o descuentos, qué mensaje se quiere dar, y cuál será el canal para comunicarlo: prensa, buzono, venta directa, ... Es muy importante que la estrategia de comunicación sea coherente en todos los canales y coherente con el fin y la identidad de la empresa.

El marketing actual pasa –sin lugar a duda– por el mundo 2.0 y sucesivos¹⁴⁵. La revolución de Internet ha supuesto una nueva forma de comunicación basada en las telecomunicaciones y la tecnología con una doble motivación: conocer lo que piensa la clientela para atender mejor sus necesidades y crear valor para la entidad.

144 DAFO: análisis de las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.

145 2.0: nueva forma de comunicación basada en la interacción de las personas a través de la tecnología. Se logra a partir de diferentes herramientas que facilitan conocer y compartir todo tipo de información. Actualmente existe un debate sobre si resulta más apropiado hablar de Web 3.0, que supone una evaluación e incluso la 4.0.

Por esta razón, se han consolidado diferentes perfiles profesionales relacionados con la digitalización como, por ejemplo, *community manager*¹⁴⁶, que se encarga de maximizar la presencia de las empresas o entidades en las redes sociales, dotando de contenido los perfiles y gestionando sus intervenciones en Internet; profesionales del marketing digital, profesiones relacionadas con el análisis del *big data*¹⁴⁷, etc

2. Plan económico financiero

Casi con toda seguridad, se trata del apartado del plan de empresa menos agradable de elaborar, pero imprescindible para determinar la inversión necesaria para la puesta en marcha del negocio.

Según revela el Informe GEM¹⁴⁸ de España de 2018, la media de capital semilla necesario para poner en marcha una actividad empresarial nueva en nuestro país es de 85.804 euros y el 38,6% de las personas que emprenden necesitan algún tipo de financiación externa.

En todo caso, para llegar a esta valoración, el paso indispensable es la elaboración del plan de inversiones donde se refleje:

Gastos de constitución

Necesarios para la legalización de la empresa: gastos de notaría, impuesto sobre actos jurídicos documentados, inscripción en Registro Mercantil, licencia municipal de apertura, etc.

Bienes de inmovilizado

Terrenos y construcciones, instalaciones, maquinaria, herramientas y utensilios, mobiliario, elementos de transporte, equipos informáticos y de oficina, y derechos duraderos como: propiedad industrial –patentes y marcas–, traspaso de un local, uso de aplicaciones informáticas y depósitos o fianzas.

146 Son las personas encargadas de gestionar, construir y moderar comunidades en torno a una marca o entidad en Internet. Ver capítulo de Redes.

147 Conjunto de datos masivos recogidos por diferentes métodos (aplicaciones informáticas, operaciones de compra en Internet, interacción en Redes Sociales, etc.) que no se pueden procesar con la tecnología tradicional: <https://es.wikipedia.org/wiki/Macrodatos>

148 Ya referido con anterioridad (Global Entrepreneurship Monitor).

Stock mínimo de existencias iniciales

Son las mercancías y materias primas necesarias para poder iniciar la actividad y el dinero en efectivo mínimo necesario para hacer frente a los 3 primeros meses de actividad como: alquileres, suministros, gastos de personal, etc.

Concepto	Importe €
ACTIVO FIJO	
GASTOS DE PRIMER ESTABLECIMIENTO	
FIANZAS	
EDIFICIOS Y OTRAS CONSTRUCCIONES	
OBRAS DE ACONDICIONAMIENTO	
MAQUINARIA Y UTILLAJE	
MOBILIARIO Y ENSERES	
EQUIPOS INFORMÁTICOS	
OTROS	
ACTIVO CIRCULANTE	
EXISTENCIAS	
TESORERÍA	
TOTAL INVERSIÓN	

La **financiación** del proyecto empresarial puede provenir de recursos propios como: ahorros, capitalización de la prestación por desempleo o incluso donaciones o préstamos de amigos y familiares; o ajena, principalmente proveniente de entidades financieras.

Concepto	Importe €
RECURSOS PROPIOS	
CAPITAL SOCIAL	
OTRAS APORTACIONES	
RECURSOS AJENOS	
PRESTAMOS BANCARIOS	
ACREEDORES	

La previsión de costes y beneficios viene reflejada en la cuenta de resultados. Se trata de un documento donde quedan reflejados todos los gastos y consumos que serán necesarios para desarrollar la actividad empresarial (previsión de gastos), todos los recursos que genere la misma (previsión de ingresos) y su resultado económico (beneficio o pérdida).

El siguiente cuadro puede ser una referencia para su elaboración. Contempla tres posibles escenarios (pesimista, realista y optimista), que ayudarán a obtener una información más concreta de la situación que puede llegar a darse.

INGRESOS	PESIMISTA	REALISTA	OPTIMISTA
VENTAS			
PRESTACIÓN DE SERVICIOS			
GASTOS			
COSTE DE VENTAS			
GASTOS DE PERSONAL			
DOTACIÓN AMORTIZACIÓN			
TRIBUTOS			
ARRENDAMIENTOS			
REPARACIÓN Y CONSERVACIÓN			
SERVICIOS PROFESIONALES INDEPENDIENTES			
TRANSPORTES			
PRIMA DE SEGUROS			
SERVICIOS BANCARIOS			
PUBLICIDAD			
SUMINISTROS			
OTROS			
RESULTADO			
GASTOS FINANCIEROS			
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS			
IMPUESTOS			

3. Elección de la fórmula jurídica

Decidir si se constituirá la empresa como persona física o persona jurídica puede tener consecuencias en el futuro, limitando futuras ampliaciones del negocio o su operatividad.

Por esta razón, conviene dedicar un tiempo a analizar los diferentes aspectos que intervienen en este proceso:

TIPO DE ACTIVIDAD

Hay determinadas actividades para las que la normativa aplicable exige una forma jurídica concreta. Por ejemplo, las agencias de viajes, que deben ser sociedades limitadas o anónimas o las cooperativas de vivienda, que obviamente la forma a adoptar es la de Cooperativa.

NÚMERO DE PROMOTORAS O PROMOTORES

El número de socios y/o socias también condicionará la forma jurídica, ya que en algunos casos se exige un número mínimo y máximo. Se debe tener especial cuidado a la hora de elegir a compañeros y compañeras de viaje, pues una posible salida de personas socias de la empresa puede convertirse en un gran problema financiero y técnico en el futuro.

CAPITAL SOCIAL

Algunas formas jurídicas exigen disponer de un capital inicial mínimo en el momento de la constitución y esta exigencia legal influirá en la inversión inicial.

RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL FRENTE A TERCERAS PERSONAS

La responsabilidad estará limitada al capital aportado de tal forma que el patrimonio personal no quede comprometido por la marcha del negocio, o puede ser ilimitada, como en el caso de la empresa individual, donde la responsabilidad afecta tanto al patrimonio empresarial (mercantil) como al patrimonio personal (civil).

REQUISITOS DE CONSTITUCIÓN

Las sociedades son siempre mucho más complejas para constituir que la empresa individual, sobre todo en el aspecto burocrático. Existen diversas iniciativas tendentes a reducir los trámites y el tiempo de la puesta en marcha de una sociedad, como la ventanilla única, que ya se ha comentado.

NECESIDADES ECONÓMICAS DEL PROYECTO Y PERSPECTIVA DE DESARROLLO

El importe de la inversión y el número de personas socias en general suele ser decisivo a la hora de elegir la forma jurídica. Si la inversión económica es muy alta, lo más adecuado es constituir una sociedad mercantil.

ASPECTOS FISCALES

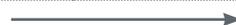
En función de los resultados previstos en el plan de negocio, habrá que estudiar los costes fiscales a soportar por la empresa. Por ello, hay que realizar una previsión económica lo más realista posible. Las sociedades tributan a través del Impuesto sobre Sociedades, cuyo tipo impositivo es único, y las empresas individuales a través del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en el que el tipo impositivo va elevándose según van incrementándose los beneficios. No obstante, al principio de la actividad, al no tener un nivel de facturación elevado, es poco probable que esta circunstancia perjudique siendo empresa individual.

RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

Dependiendo de la forma jurídica elegida el régimen de cotización a la Seguridad Social puede variar. Este es uno de los criterios más significativos para tener en cuenta en el caso de que sean varias socias o socios, ya que de ello dependerán aspectos como costes salariales y derechos y obligaciones sociales.

El cuadro comparativo de la página siguiente puede ayudar a aclarar la forma jurídica más idónea para cada caso:

FORMAS JURÍDICAS					
PERSONALIDAD	FORMA	Nº SOCIOS / SOCIAS	CAPITAL	RESPONSABILIDAD	FISCALIDAD
PERSONAS FÍSICAS	EMPRESARIO INDIVIDUAL	1	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF (rendimientos por actividades económicas)
	EMPRENDEDOR DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	1	No existe mínimo legal	Ilimitada con excepciones	IRPF (rendimientos por actividades económicas)
	COMUNIDAD DE BIENES	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF (rendimientos por actividades económicas)
	SOCIEDAD CIVIL	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	IRPF (rendimientos por actividades económicas) * Sociedades Civiles que no tengan objeto mercantil (Ley 27/2014)



FORMAS JURÍDICAS

PERSONAS JURÍDICAS	SOCIEDADES MERCANTILES				
	SOCIEDAD COLECTIVA (S.C.)	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	Impuesto sobre Sociedades
	SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA (S.L.) Con un/a solo/a socio/a la denominación será Sociedad Limitada Unipersonal (S.L.U.)	Mínimo 1	Mínimo 3.000,00 €	Limitada al capital aportado	Impuesto sobre Sociedades
	SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA (S.L.N.E.)	Mínimo 1. No superior a 5 en la constitución	Mínimo 3.000,00 € Máximo 120.000 €	Limitada al capital aportado	Impuesto sobre Sociedades
	SOCIEDAD LIMITADA DE FORMACIÓN SUCESIVA	Mínimo 1	No existe mínimo legal	Limitada	Impuesto sobre Sociedades
	SOCIEDAD ANÓNIMA S.A. Con un/a solo/a socio/a la denominación será Sociedad Anónima Unipersonal (S.A.U.)	Mínimo 1	Mínimo 60.000,00 €	Limitada al capital aportado	Impuesto sobre Sociedades
	SOCIEDAD COMANDITARIA POR ACCIONES	Mínimo 2	Mínimo 60.000,00 €	Socios colectivos: Ilimitada Socios comanditarios: Limitada	Impuesto sobre Sociedades
	SOCIEDAD COMANDITARIA SIMPLE	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Socios colectivos: Ilimitada Socios comanditarios: Limitada	Impuesto sobre Sociedades

FORMAS JURÍDICAS

SOCIEDADES MERCANTILES ESPECIALES

PERSONAS JURÍDICAS	SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA LABORAL (S.L.L.)	Mínimo 2	3.000,00 €	Limitada al capital aportado	Impuesto sobre Sociedades
	SOCIEDAD ANÓNIMA LABORAL (S.A.L.)	Mínimo 2	60.000,00 €	Limitada al capital aportado	Impuesto sobre Sociedades
	SOCIEDAD COOPERATIVA	1 ^{er} grado: Mínimo 3 2 ^o grado: 2 cooperativas	Mínimo fijado en los Estatutos	Limitada al capital aportado	Impuesto sobre Sociedades (Régimen especial)
	SOCIEDAD COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO	1 ^{er} grado: Mínimo 3 2 ^o grado: 2 cooperativas	Mínimo fijado en los Estatutos	Limitada al capital aportado	Impuesto sobre Sociedades (Régimen especial)
	SOCIEDAD AGRARIA DE TRANSFORMACIÓN	Mínimo 3, con la condición de que el número de socios individuales sea superior al de personas jurídicas	Mínimo fijado en los Estatutos	De las deudas sociales responderá, en primer lugar, el patrimonio social, y, subsidiariamente, los socios de forma mancomunada e ilimitada, salvo que en los Estatutos se hubiera pactado su limitación	Impuesto sobre Sociedades (Régimen especial)
	SOCIEDAD DE GARANTÍA RECÍPROCA (S.G.R.)	Mínimo 150	Mínimo 10.000.000,00 €	Limitada	Impuesto sobre Sociedades
	ENTIDADES DE CAPITAL-RIESGO	Consejo de Administración: 3	Sociedades de Capital Riesgo: Mínimo 1.200.000 € ECR-Pyme: Mínimo 900.000 € Fondos de Capital-Riesgo: Mínimo 1.650.000 €	Limitada	Impuesto sobre Sociedades
	AGRUPACIÓN DE INTERÉS ECONÓMICO	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	Impuesto sobre Sociedades

4. Recursos: tecnológicos, organizativos, humanos

Saber gestionar los recursos con los que se cuenta garantizará el correcto funcionamiento de la empresa y, en caso de haber departamentos, la correcta coordinación de los mismos. Una idea interesante es elaborar un organigrama de la empresa por áreas de actividad, que recoja las personas específicas que ocuparán cada puesto de trabajo.

A pesar de llevar tiempo, es necesario detallar los puestos de trabajo, otorgándoles unos perfiles y funciones específicas. Esta tarea perdurará en el futuro y facilitará la incorporación o sustitución de personas en los puestos de trabajo. Para ello habrá que revisar el convenio colectivo del sector y su tabla de salarios, los diferentes tipos de contratos, la legislación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la ley de integración de personas con discapacidad, la ley de prevención de riesgos laborales, la protección de datos, etc.

Bien es verdad que, si un proyecto empresarial comienza su andadura en forma de autoempleo, todas estas cuestiones no parecen estar directamente relacionadas, pero en cualquier momento se puede «crecer» y que estas leyes afecten.

Lo interesante sería anticiparse y tener en cuenta, por ejemplo, estas recomendaciones:

- Conocer las «buenas prácticas» de empresas de la misma actividad en materia de prevención de riesgos laborales.
- Asegurarse de cumplir con la legislación de protección de datos según la Agencia Española de Protección de Datos¹⁴⁹.
- Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de la plantilla.
- Solicitar CV a las agencias de empleo públicas o privadas que trabajen con personas en situación de dificultad.
- Valorar los currículums prestando atención a la idoneidad para el puesto, y no en el sexo, edad, origen y otras cuestiones personales que en nada repercuten en la productividad ni determinan el talento de las personas.

149 <https://www.aepd.es/reglamento/cumplimiento/index.html>

En lo que a recursos tecnológicos se refiere, es fundamental buscar los que mejor se adapten a la venta de los productos o la administración de los servicios previstos, junto con la facilidad o dificultad de manejo. En su elección habrá que tener en cuenta los tipos y tamaños de los equipos, los repuestos, el coste del mantenimiento, las empresas proveedoras, el tiempo en servir o recibir pedidos, etc.

Como son muchos los factores que pueden influir en la elección de los recursos, y la tecnología mejora cada día, será necesario estar en constante búsqueda de nuevos dispositivos y recursos que permitan a la empresa conocer las novedades para ser competitiva. Para ello, Internet y las redes sociales son buenas aliadas, al alcance de cualquiera en cualquier momento y de manera gratuita.

Un proceso de producción obsoleto compromete la continuidad del proyecto y es una situación que, con información y formación, se puede evitar.

MODULO IV

Recursos en la Ciudad Autónoma de Melilla

1. Proyecto Melilla S.A.

La Sociedad Pública para la Promoción Económica de Melilla, Proyecto Melilla, S.A.U., (PROMESA) ofrece al empresariado melillense un servicio integral que comprende desde la información, formación y asesoramiento empresarial hasta financiación, ubicación y seguimiento de las empresas¹⁵⁰.

Tiene como principal objetivo la promoción del desarrollo socioeconómico de la Ciudad mediante el apoyo a la inversión, la creación de empleo y la formación, tanto de las personas empresarias como de trabajadoras.

Lleva a cabo la ejecución de programas nacionales y europeos, asesoramiento e información al empresariado y medidas para la dinamización económica y empresarial de Melilla. Dispone de manera permanente de acciones y recursos como ayudas a empresas, programas de formación adaptados a las necesidades de las personas en situación de desempleo y trabajadoras, e infraestructura propia como la escuela de hostelería, la escuela de negocios y los locales del centro de empresas, así como el vivero de empresas. Algunos de los servicios que ofrece son:

- Punto de Atención al Emprendedor.
- Agencia de Colocación Melilla Orienta
- Plataforma de *Trading*.
- Convocatorias.

Precisamente, como recurso a la iniciativa emprendedora, conviene resaltar los servicios que ofrece el Centro-Vivero de Empresas¹⁵¹, que se encuentran a disposición de todas las empresas que soliciten un local en sus instalaciones:

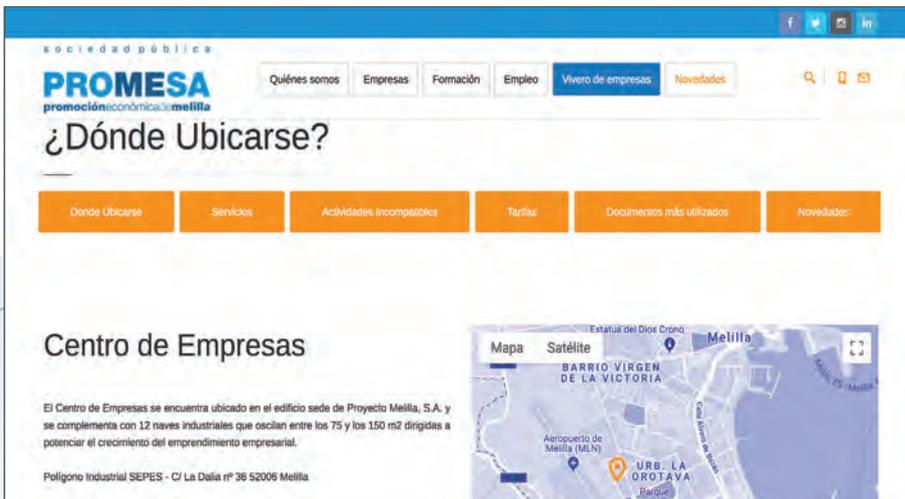
150 MEMORIA DE GESTIÓN 2010 y web corporativa www.promesa.net.

151 El email de contacto del Centro-Vivero de Empresas es el siguiente: vivero@promesa.net

El Centro de Empresas está situado en Polígono Industrial SEPES - C/ La Dalia N.º 36 52006 Melilla y el Vivero de Empresas en Antigua Ctra. Del Aeropuerto, s/n. Huerta Carrillo-Navarro



- Soporte administrativo.
- Recepción.
- Centralita telefónica y radiofónica.
- Conexión a internet.
- *Mailing*.
- Recepción y transmisión de mensajes
- Servicios de reprografía.
- Servicios de asesoría laboral, fiscal y contable.
- Oficina técnica.
- Formación empresarial.



2. Guía de creación de empresas responsables

Proyecto Melilla, S.A.U., publicó la *Guía de emprendimiento responsable: cómo aplicar la responsabilidad social en la creación de empresas en Melilla*¹⁵², con el objetivo de ayudar a las personas con iniciativa emprendedora, a materializar su idea bajo el concepto de la responsabilidad social.

No dejes de consultar la guía, ya que tanto su lenguaje, ejemplos y contenidos están diseñados para ayudarte a:

- Definir la idea y comprobar que es viable desde un punto de vista técnico y económico.
- Detectar capacidades y habilidades.
- Conocer cómo elaborar un plan de empresa útil.
- Integrar la Responsabilidad Social en la empresa.
- Elegir la forma jurídica más adecuada a la idea de negocio.
- Concienciar sobre el emprendimiento como fruto de un profundo proceso de reflexión.

152 Puede consultarse en la web del portal de empleo y formación Melilla Orienta: https://www.melillaorienta.es/subidas/consejos/guia_emprendimiento_responsable_13820802650068.pdf

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Cuarto sector

Surge de la interacción entre los tres sectores de la economía: privado, público y de las entidades sociales, que integra los objetivos sociales y los métodos empresariales.

DAFO

Método para conocer la situación real en que se encuentra la empresa basada en el análisis de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades.

Desarrollo sostenible

Pretende la mejora social y económica de las sociedades, sin que ello suponga en ningún caso una merma de las reservas naturales.

Economía social

También llamada «tercer sector», resulta de los beneficios de las entidades creadas por iniciativa privada, que también responden a intereses públicos, colectivos o sociales.

Emprendimiento social

Modelo de empresa que además de procurar ingresos económicos, busca la obtención de beneficios que mejoren el entorno o la sociedad en general.

Responsabilidad Social

Concepto que engloba la sensibilización en la mejora del entorno social, económico y ambiental en el que prestan sus servicios o desarrollan sus productos las entidades.

Stakeholder

Término inglés utilizado por primera vez por R. E. Freeman en su obra: «*Strategic Management: A Stakeholder Approach*» (Pitman, 1984), para referirse a «*quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa*».

Tercer sector

El concepto surge a raíz de la proliferación de entidades sin ánimo de lucro que, por sus peculiaridades de financiación y prestación de servicios se encuentran entre el sector público y el sector privado, creando con ello un espacio nuevo.

ACTIVIDADES

1. Descubre tu «yo emprendedor» concretando tus DAFO.

Interno	Externo
DEBILIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES

2. Visualiza una idea, un sueño, un deseo que tengas en cualquier aspecto de tu vida (puede no ser empresarial), y enmárcalo en diferentes escenarios. Te ayudará a plantear situaciones desconocidas y a despertar la creatividad para intentar remediar las dificultades.

PROYECTO	ESCENARIOS		
	POSITIVO	REALISTA	NEGATIVO
Qué necesito para ponerlo en marcha.			
Durante cuánto tiempo podré mantenerlo.			
Con qué recursos cuento.			
Qué conozco de mi sueño.			
Cuánto tiempo puedo dedicarle.			
Cuál es mi grado de compromiso.			
Estoy dispuesto a asumir riesgos.			
...			

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Responde Verdadero (V) o Falso (F).

Nivel 01

V F

1	El tipo de sociedad determina el número de socias o socios de la empresa.		
2	El plan de inversiones debe contemplar los gastos de constitución de la empresa		
3	Innovar es inventar, crear algo desde cero.		
4	La persona emprendedora se hace.		
5	Los viveros de empresas son locales gratuitos que la Administración pone a disposición de las empresas.		

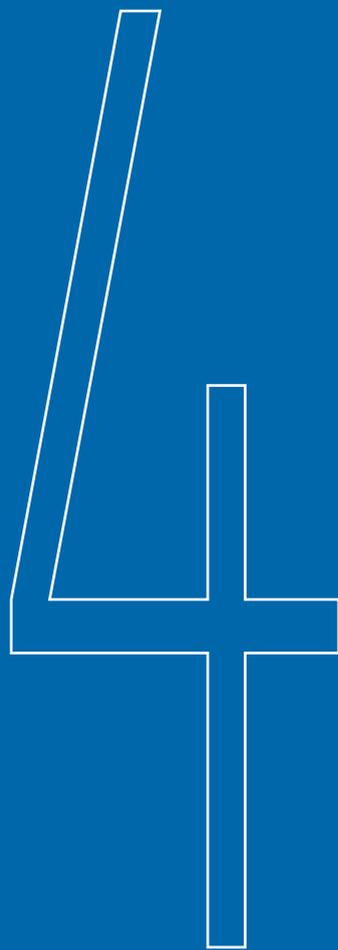
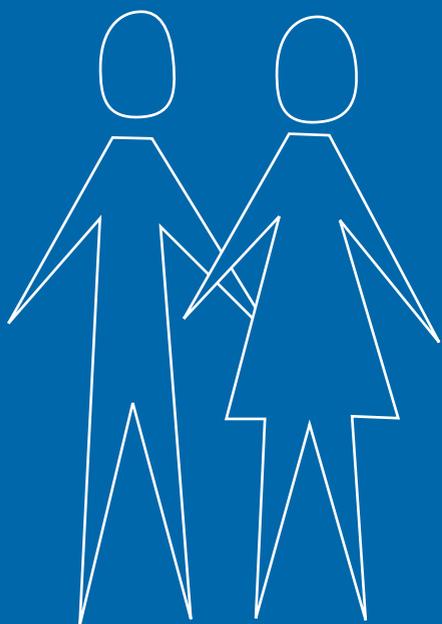
Nivel 02

1	Los proveedores no forman parte de los grupos de interés (<i>stakeholders</i>) de una empresa.		
2	La visión empresarial es el conjunto de valores de la entidad, su ideario.		
3	La responsabilidad del empresario individual es limitada.		
4	Las mujeres tienen menos problemas para crear empresas.		
5	El tiempo que tardan en servir los proveedores influye en la viabilidad del negocio.		

Nivel 03

1	La sostenibilidad empresarial y la responsabilidad social son conceptos similares.		
2	Cumplir con la legislación planteada por la Agencia Española de Protección de Datos es un recurso para tener en cuenta en el proceso de creación de empresa.		
3	El <i>coworking</i> maximiza las posibilidades de encontrar clientes.		
4	La sociedad limitada nueva empresa (S.L.N.E.) debe constituirse con un mínimo de 3 socias o socios.		
5	No es necesario incluir el salario de la promotora o el promotor de la empresa en el plan de negocio.		

Igualdad de oportunidades



Introducción

Desde hace ya algunos años, a nivel europeo y mundial se han iniciado acciones encaminadas a lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, debido a las diferencias, sobre todo en el ámbito social y profesional, que aún existen en la mayoría de los países.

Estas desigualdades están basadas en situaciones y circunstancias que corresponden a otros momentos históricos, donde la división del trabajo y la adjudicación de espacios para mujeres y hombres era una cuestión inamovible. Con el paso del tiempo, la sociedad se ha ido transformando, y el papel de unas y otros también.

El problema es que algunas de esas situaciones se han convertido en costumbre, y aún perviven en la memoria de la sociedad. Este hecho provoca un desajuste en la evolución y un lastre que impide que no solamente las mujeres, sino cualquier persona, pueda lograr su plena inserción social y profesional.

En estos momentos de grandes cambios, debido a las necesidades y problemas que se nos están planteando, es cuando se hace todavía más necesario contar con el talento y la profesionalidad de todas las personas: mujeres y hombres, que puedan hacer una contribución para lograr una sociedad moderna y preparada para superar cualquier crisis.

objetivos

Sensibilizar sobre las desigualdades y generar actitudes que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Al final de este módulo serás capaz de:

- Conocer cuáles son las desigualdades más frecuentes en el ámbito social y laboral.
- Entender que las diferencias entre las personas pueden ser aspectos enriquecedores para la sociedad.
- Conocer la legislación sobre igualdad de oportunidades y su impacto en la sociedad.

Contenidos

1. Concepto de igualdad de oportunidades.
2. La desigualdad.
3. Las políticas de igualdad de oportunidades.

MODULO I

Concepto de igualdad de oportunidades

1. Género y roles de género

Sin duda, el sexo es una de las tantas diferencias entre las personas, ya que la biología no hace iguales a todas las mujeres ni idénticos a todos los hombres. Este es el peligro que conlleva la expresión «todos los hombres son...» o «todas las mujeres son...», basada en estereotipos y roles de género.

Los roles de género son el conjunto de normas sociales y culturales que marcan la diferencia respecto a cómo ser, cómo sentir y cómo actuar entre hombres y mujeres. Históricamente, el rol femenino se ha asociado a las tareas relacionadas con la reproducción y el cuidado (ámbito doméstico o privado), y el masculino, con el trabajo productivo y el sustento y protección de la familia (ámbito público).

A partir de los roles atribuidos a mujeres y a hombres se generan los estereotipos, que asignan los diferentes papeles que ambos sexos asumen en la sociedad.

El valor que se concede a los estereotipos masculinos y femeninos es distinto. Mientras los estereotipos masculinos gozan de una valoración positiva, los femeninos suelen estar socialmente devaluados. Esta diferente valoración explica y justifica las diferentes posiciones ocupadas por mujeres y hombres en la sociedad, así como las diferentes formas de interactuar y de intervenir que ambos tienen en la misma.

La igualdad de oportunidades no pretende imponer ideologías, ya que, como se ha referido en la introducción, va más allá y obedece a una actuación a nivel mundial para que las sociedades se beneficien del talento de todas las personas que la componen. Por ello, es importante resaltar que, en el caso de que las personas no tengan la oportunidad de demostrar su valía a causa de los estereotipos, no podremos enriquecernos de sus aportaciones.



Película: *Billy Elliot. Quiero bailar*¹⁵³.
Año 2000. Dirigida por Stephen Daldry.



Serie: *Pippi Langstrump*.
Año 1969. Dirigida por Olle Hellbom¹⁵⁴.

Según la profesora María Cremades¹⁵⁵, un estereotipo representa «una opinión generalizada que se fundamenta en una idea preconcebida, y que se impone como molde o cliché a los miembros del grupo al que se refiere».

Generalmente se «vinculan a prejuicios sociales y a acciones discriminatorias», y suponen «una generalización y visión simplista del mundo»¹⁵⁶, que resultan muy difíciles de transformar porque se transmiten de generación en generación.

Al ser descripciones basadas en lo subjetivo (ideas preconcebidas y generalizadas), y no en lo objetivo, durante siglos han servido de pretexto para acosar no solo a las mujeres,

153 Imagen de la película *Billy Elliot. Quiero bailar*. «-Lo sabes de sobra Billy, los niños no bailan, boxean, juegan al fútbol».

154 Imagen de la serie: *Pippi Langstrump*, basada en una novela, cuya protagonista buscaba ser fuerte, aventurera y buscaba cuidarse sola.

155 Cremades, María A.: *Materiales para coeducar*.

156 Rubí Carreño y otros. *Lengua Castellana y Comunicación*. Mare Nostrum 1999.

sino a millones de personas con capacidades, pensamientos u opciones diferentes, impidiendo con ello su aportación al conjunto de la sociedad.

Los estereotipos son muy relevantes en todos los aspectos, también en el ámbito laboral, porque es lo que hay detrás de la división sexual del trabajo, un concepto que define la tradicional realización del trabajo productivo (y remunerado) por parte los hombres y la realización del trabajo reproductivo (y no remunerado) por parte de las mujeres. Por extensión, y ya dentro del mercado laboral, estos estereotipos también la existencia de profesiones masculinizadas y feminizadas (profesiones que, además, reproducen el mismo patrón de la división sexual del trabajo).

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Las 10 actividades más masculinizadas



Las 10 actividades más feminizadas



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), IV trimestre de 2017. EL PAÍS

La desigualdad de género en el empleo no solo está presente en la brecha salarial, en la dificultad para llegar a los puestos directivos de las mujeres, en los contratos a tiempo parcial o temporales, que afectan mayoritariamente a las mujeres, o en la precarización generalizada e infravaloración social de las profesiones feminizadas. La desigualdad también está en ese trabajo reproductivo, no remunerado, basado en las tareas domésticas y de cuidados, y cuya asignación tradicional a las mujeres responden a los estereotipos de género.

Para Lina Gálvez, catedrática de Historia e Instituciones Económicas de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, la precaria realidad de las mujeres en el ámbito laboral (remunerado) está en «la división sexual del trabajo, es decir, en que nosotras nos encarguemos de manera prioritaria todavía de los cuidados y del trabajo doméstico no remunerado»¹⁵⁷. En líneas generales, esto lleva a que las mujeres, ya incorporadas al mercado de trabajo, lleven a cabo una doble jornada laboral, las tareas productivas y las reproductivas. Sin embargo, esta doble carga no es soportada por los hombres, que no han hecho, según las estadísticas, el camino inverso, incorporando en su quehacer las tareas domésticas y de cuidados.

MOTIVOS DETRÁS DE LA TEMPORALIDAD



1. Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores.

2. No haber podido encontrar trabajo de jornada completa.

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA), IV trimestre de 2017. EL PAÍS

157 https://elpais.com/politica/2018/03/02/actualidad/1519999246_882483.html

Otra consecuencia de la división sexual del trabajo y del desequilibrio de los cuidados es la brecha de género en la tasa de actividad, 53,2% frente al 64,6% en los hombres¹⁵⁸. La otra cara de la moneda, la tasa de inactividad, supone que 3.309.000 mujeres se encuentren en situación de inactividad (es decir, no disponibles para trabajar de manera remunerada en el mercado laboral), frente a 341.000 hombres, por motivos, de nuevo, correspondientes a las tareas domésticas y de cuidados. Es decir, a la división sexual del trabajo y a los estereotipos de género que la sustentan.

Relacionando estereotipo y diferencia biológica, las investigadoras Tanner y Zihlman, Mascia-Lees o Smuts¹⁵⁹ afirman que «el camino no es negar la importancia de las diferencias biológicas, sino evitar que estas se utilicen para justificar cualquier forma de trato discriminatorio». Este aspecto desgraciadamente es evidente en el ámbito laboral en el que, por ejemplo, aún se siguen produciendo despidos cuando las mujeres se quedan embarazadas y perciben menor retribución que los hombres desempeñando el mismo trabajo.

Algunas ideas para combatir los estereotipos podrían ser:

- Analizar la composición del mercado laboral y sus posibilidades reales. Denunciar cualquier incidente que se derive de una actuación de discriminación, acoso sexual, acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y/o violencia de género, o cualquier tipo de violencias machistas.
- Formar a las personas encargadas de la orientación profesional y la selección de personal, para adaptar los perfiles de las mujeres y mejorar su nivel de empleabilidad.
- Otorgar medidas para conciliar la vida laboral y personal (procurando que no solo sean las trabajadoras las que se acojan a dichas medidas sino también los trabajadores).
- Establecer un sistema educativo que no perpetúe los estereotipos de género.

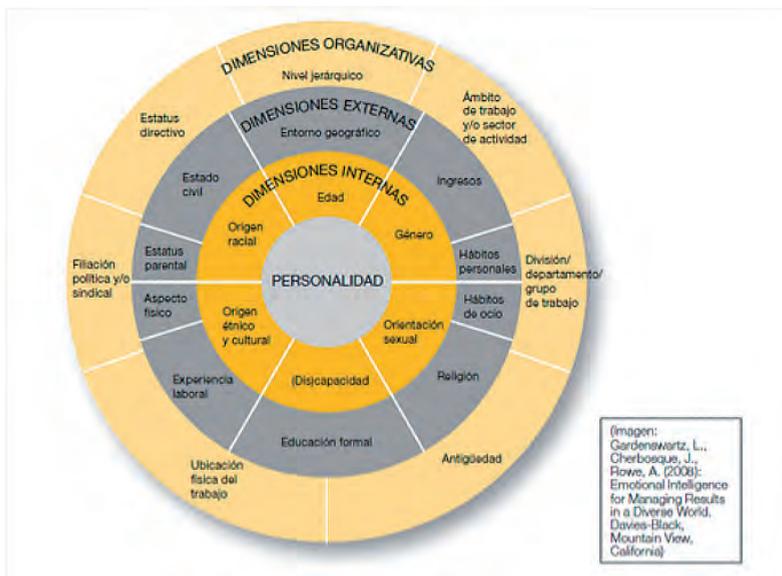
158 https://www.eldiario.es/economia/millones-mujeres-dedicarse-cuidados-hombres_0_796870669.html

159 Profesores de pediatría y neurología de la Universidad de Yale, New Haven en el estado de Connecticut (EE. UU.).

2. Diversidad

Decía Rubén Blades¹⁶⁰ que «el carácter es lo que define a las personas», aunque no solo. Los seres humanos nos diferenciamos por múltiples variables visibles en unos casos, como la edad, sexo, discapacidad y/o diversidad funcional o la raza, por ejemplo, y no tan visibles en otras ocasiones, como los recursos económicos, la experiencia profesional, los conocimientos, el entorno o las actitudes, que en su conjunto determinan nuestra vida y nuestro comportamiento.

Gardenswartz y Rowe¹⁶¹ representan todas esas variables en 4 niveles:



Prácticamente desde la Revolución Industrial, las sociedades han iniciado un avance hacia la heterogeneidad y el multiculturalismo y, por esta razón, desde los años 70¹⁶² es una cuestión que preocupa a gobiernos y entidades por los beneficios que aporta.

160 Rubén Blades es cantante, compositor, músico, actor, abogado y político panameño.

161 Las cuatro capas de la diversidad. Gardenswartz y Rowe 1.994.

162 *Guía para la gestión de la diversidad en entornos profesionales*. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia Ministerio de Trabajo e Inmigración. Gobierno de España. Varios autores entre los que se encuentra Empieza Consultora. <http://www.mitramiss.gob.es/oberaxe/ficheros/documentos/GuiaGestionDiversidadEntornosProfesionales.pdf>

Melilla, nuestra Ciudad, en la que conviven tantas culturas, es un ejemplo de diversidad en el mundo. Sin embargo, esta especial sensibilidad hacia la riqueza de las diferencias no está presente en muchos lugares y es por ello por lo que es necesario llamar la atención sobre pequeños gestos y actitudes que pueden considerarse ofensivas para las personas.

La diversidad está presente en el día a día y es posible comprobar infinidad de ejemplos que pueden evitar situaciones no pretendidas: no mirar a los ojos directamente, el contacto físico es considerado una afrenta en algunas culturas, existen distintas formas de trabajar, aceptar que el concepto de puntualidad es diferente en algunos países...

Poner en valor la diversidad y promover una buena gestión de la misma es, en definitiva, beneficiar la inclusión de todas las personas, hombres y mujeres, eliminando las barreras que impiden la participación plena de todo ser humano en la sociedad.

Ejemplos de gestión de la diversidad en las empresas^{163,164}.

La Ciudad Autónoma de Melilla integra en su calendario laboral fiestas de diversas religiones¹⁶⁵.



163 Algunos ejemplos de la gestión de la diversidad en las empresas: <https://www.larazon.es/noticia/4455-la-diversidad-%20un-beneficio-para-las-empresas>

164 <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/las-empresas-apuestan-programas-diversidad-integrales-todos-colectivos.html>

165 La Ciudad Autónoma de Melilla integra en su calendario laboral la fiesta musulmana de Aid El Kebir, y en el calendario escolar la Fiesta hebrea Yom Kipur, siendo pionera en España y un ejemplo de diversidad cultural.

La Ciudad Autónoma de Melilla integra en su calendario laboral fiestas de diversas religiones¹⁶⁶.

FESTIVIDAD	DIAS	CALENDARIO GREGORIANO				CALENDARIO HEBREO		
Januca	(8)	Miércoles	13	Diciembre	2017	Kislev	25	5778
Tu B'shvat		Miércoles	31	Enero	2018	Shebat	15	5778
Purim		Jueves	1	Marzo	2018	Adar	14	5778
Pesaj	(8)	Sábado	31	Marzo	2018	Nisan	15	5778
Iom HaShoá		Jueves	12	Abril	2018	Nisan	27	5778
Iom Hazicarón		Miércoles	18	Abril	2018	Iyar	3	5778
Iom HaAtzmaut		Jueves	19	Abril	2018	Iyar	4	5778
Lag B'Omer		Jueves	3	Mayo	2018	Iyar	18	5778
Shavuot	(2)	Domingo	20	Mayo	2018	Sivan	6	5778
Tishá B'Av		Domingo	22	Julio	2018	Av	9	5778
Tu B'Av		Viernes	27	Julio	2018	Av	15	5778
Rosh Hashaná	(2)	Lunes	10	Septiembre	2018	Tishrei	1	5779
Iom Kipur		Miércoles	19	Septiembre	2018	Tishrei	10	5779
Sukot	(7)	Lunes	24	Septiembre	2018	Tishrei	15	5779
Shmini Atzeret		Lunes	1	Octubre	2018	Tishrei	22	5779
Simjat Tora		Martes	2	Octubre	2018	Tishrei	23	5779
Januca	(8)	Lunes	3	Diciembre	2018	Kislev	25	5779
Tu B'shvat		Lunes	21	Enero	2019	Shebat	15	5779
Purim		Jueves	21	Marzo	2019	Adar II	14	5779

Calendario de Fiestas Judías¹⁶⁷

3. La conciliación de la vida personal y profesional

Desde la Unión Europea, se ha desarrollado normativa (Directivas¹⁶⁸) que obligan a los Estados miembros a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y los trabajadores.

En este sentido, la normativa española para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal se define a partir de diferentes instrumentos:

¹⁶⁶ La Ciudad Autónoma de Melilla integra en su calendario laboral la fiesta musulmana de Aid El Kebir y en el calendario escolar la Fiesta hebrea Yom Kipur, siendo pionera en España y un ejemplo de diversidad cultural.

¹⁶⁷ <https://www.delacole.com/fiestas/equivalencias.shtml>

¹⁶⁸ Las Directivas establecen requisitos mínimos de obligado cumplimiento que, con posterioridad, los Estados deben mejorar a través de legislación propia.

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La conciliación de la vida personal y profesional es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde todas las personas, independientemente de su género, puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

No es tarea fácil, sobre todo para las mujeres, tradicionalmente encargadas de llevar el peso de la responsabilidad familiar y las tareas domésticas. Por eso, conviene dar un paso más a favor de la igualdad de oportunidades para todas las personas y desvincular el término «conciliación» de «mujer», ya que no son ellas exclusivamente las que tienen necesidades.

Todas las personas necesitan compensar la vida personal con la profesional porque todas tienen intereses y necesidades fuera del trabajo. Conciliar significa poder acabar una carrera, ir al gimnasio, evitar largos y costosos desplazamientos trabajando desde casa, cuidar una persona dependiente, entrenar un equipo de baloncesto... Actualmente, también se habla de corresponsabilidad¹⁶⁹, definida como el reparto de manera equilibrada de las responsabilidades familiares y domésticas. De esta manera, se exige que los hombres también se hagan cargo de las responsabilidades domésticas y de cuidados, con el fin de que hombres y mujeres puedan distribuir sus tiempos de manera equitativa.

Por ello, es importante iniciar acciones que favorezcan compatibilizar todos los aspectos que llenan nuestra vida, por ejemplo, a través de:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad).

¹⁶⁹ *Guía de corresponsabilidad del Instituto de la Mujer y de Igualdad de oportunidades*: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>

- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- La eliminación de estereotipos y modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, el hogar y el trabajo.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten una ordenación del tiempo a la necesidad de la persona.

En este último punto, destaca el hecho del apoyo de las empresas e instituciones a la corresponsabilidad en el ámbito doméstico que, si bien, pertenece al ámbito privado de las parejas o familias, las entidades, a través de la adecuación de los tiempos de trabajo, pueden apoyar.

Por ejemplo, si una empresa permite a un hombre mayor de 50 años, trabajar parte de su jornada laboral desde casa, quizá ese hombre pueda hacerse cargo de una persona dependiente mientras «teletrabaja».

Nuestra legislación contempla permisos retribuidos (maternidad, paternidad, lactancia, vacaciones, reducción de jornada y otros días de permisos por causa de fallecimiento u hospitalización), y no retribuidos, como la excedencia, que facilitan la conciliación.

Además de las medidas del último Real Decreto-ley 6/2019 y de las de Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que prevé el registro de la jornada laboral, la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles¹⁷⁰ lleva tiempo proponiendo a los Gobiernos de España la adecuación de los horarios a la productividad en las empresas e instituciones, ya que «por costumbre» utilizamos en el ámbito profesional un tiempo que podríamos destinar a otros usos. En este sentido, proponen 10 medidas para aumentar la productividad y favorecer la conciliación¹⁷¹:

- Reducir los horarios de comida del mediodía (2h. es excesivo).
 - Flexibilidad en el horario de entrada y salida de la empresa.
- Aplicación del modelo de las cuatro «D» (dedicación, disponibilidad, desconexión y descanso).

170 AROHE: <http://www.horariosenespana.es/index.php?module=inicio>

171 <https://horariosenespana.com/aumentar-productividad-y-facilitar-conciliacion/>

- Teletrabajo regulado y pactado.
- Modelos de gestión que valoren el rendimiento por objetivos y no por presentismo.
- Jornada continua, no solo en verano.
- Facilitar las ausencias del trabajo por emergencia justificada, creando, por ejemplo, un banco o bolsa de horas pactada.
- Promover entornos de trabajo más saludables para el bienestar de la plantilla.
- Establecer planes de luces apagadas, en función del sector productivo.
- Sistematizar el uso del tiempo de las reuniones: fijar horas de inicio y finalización, no convocarlas más tarde de las 18:00, etc.

Pese al aspecto negativo, conviene destacar que la mayoría de las empresas disfrutan de otras medidas que ya tienen incluidas en sus convenios colectivos y planes de igualdad, que superan los mínimos marcado por ley¹⁷², y eso es una noticia esperanzadora.



Noticia de la Razón de 27 de mayo de 2019.

¹⁷² Para el año 2022, todas las empresas con una plantilla igual o superior a 50 personas deberán contar con un Plan de Igualdad, de acuerdo con Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Además, cada vez empresas incorporan políticas corporativas de igualdad de género en sus Departamentos de Recursos Humanos u otros.

MODULO II

La desigualdad

1. Evolución del concepto

Ya nos hemos referido con anterioridad al valor y la riqueza de la diversidad de las personas y su aportación al desarrollo de nuestra sociedad. De hecho, las empresas son cada vez más conscientes de que, además de digitalizarse, también han de «cuidar» a su plantilla. Precisamente, no tomar en valor las diferencias y desconocer cómo gestionarlas puede generar desigualdad no solo para mujeres o para hombres, sino para todas las personas (niños y niñas, personas con discapacidad, jóvenes, personas racializadas, personas de más de 40 años...).

La desigualdad no deja de ser una ausencia de oportunidades cuya peor consecuencia es la exclusión social o la discriminación. Destinar acciones a equilibrar las oportunidades mejoraría el clima social, maximizaría las opciones de la ciudadanía e incluso reduciría el gasto social que conlleva.

El origen de la desigualdad no está solo en causas económicas. Como ya se ha referido en otra sección, también pueden influir factores culturales, sociales e incluso medio ambientales.

En este contexto, tiene una especial importancia la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. A pesar de que las estadísticas avalan una mejor formación de las mujeres, cuya presencia es mayoritaria en las universidades, algo ocurre en la incorporación a la vida laboral que, por ejemplo:

- Dejan de tener presencia mayoritaria.
- Ocupan la mayoría de los empleos a tiempo parcial.
- Perciben menos salario.
- Su tasa de desempleo es mayor.
- Son, mayoritariamente, quienes se acogen a excedencias para el cuidado de familiares, interrumpiendo su carrera profesional.
- Y ocupan menos puestos de responsabilidad en las empresas y ámbitos de decisión.

El hecho de que mujeres y hombres tengan diferentes percepciones y actitudes ante el empleo (debido, en parte, a los mitos y a la distinta socialización de unos y otras), disponibilidad horaria (especialmente por la «doble jornada laboral» que siguen teniendo muchas mujeres en España y por recaer en ellas la responsabilidad de los cuidados familiares), o incluso el propio reconocimiento personal y profesional hacia el trabajo, hace necesaria la incorporación de la «perspectiva de género»¹⁷³ en este ámbito.

Se trata de una metodología que permite un conocimiento más exacto de la situación de las mujeres en el mercado laboral, así como la identificación de las diferentes formas de participación y distribución de mujeres y hombres en las distintas estructuras de la sociedad.

En el apartado de conciliación, se han referido algunas acciones que pueden mejorar la presencia y estabilidad profesional de las mujeres en el mercado de trabajo.

Sin embargo, para que esos desequilibrios se vayan corrigiendo es necesario intervenir en las causas de la exclusión de los colectivos con menos posibilidades de inserción.

Esas causas pueden tener su origen, entre otros, en:

- Insuficiente formación y experiencia específicas que reducen las oportunidades para conseguir un empleo.
- Desconocimiento de canales, herramientas y técnicas y carencia de habilidades sociales para la búsqueda activa de empleo.
- Baja autoestima y autoconfianza, pesimismo y expectativas a largo plazo. Recursos sociales, económicos y familiares dañados, y protección social escasa o no existente.
- Estereotipos que impiden poder desarrollar profesiones o prestar servicios en sectores tradicionalmente asignados a uno u otro sexo.

Por ello, posibilitar la igualdad de oportunidades es una labor atemporal que debe estar presente en toda la sociedad.

173 Perspectiva de género. Consultar glosario de términos al final del módulo.

2. Las cifras de la desigualdad en el empleo

A pesar de los avances, la desigualdad en la presencia y participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad sigue siendo un tema pendiente que, mientras persista, restará oportunidades a las mujeres que, como los hombres, quieren llegar y permanecer en donde su experiencia y capacidad les permitan. No obstante, el auge del movimiento por la igualdad entre hombres y mujeres en España, especialmente desde la huelga de marzo de 2018, está consiguiendo poner el foco de la opinión pública en este asunto.

La información que se recoge a continuación ha sido extraída de la web del Instituto Nacional de Estadística (INE)¹⁷⁴, de la Publicación: Mujeres y hombres en España también del INE¹⁷⁵, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores¹⁷⁶, así como del Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades¹⁷⁷, la UE, sindicatos, y de los principales periódicos nacionales, como el diario El País¹⁷⁸, la agencia de noticias Europa Press¹⁷⁹ o diarios digitales, y muestra unos datos que habrá que seguir intentando cambiar, con el fin de posibilitar que las mujeres tengan la oportunidad de «estar».

Puestos de responsabilidad

- En la XIII Legislatura el porcentaje de mujeres diputadas ha aumentado al 47,4% (166 mujeres), lo que se podría considerar como paritario¹⁸⁰, siendo el Congreso más igualitario de la Unión Europea.

NOTICIAS RESULTADOS FACTOS ESCAROS PROGRAMAS ENCUESTAS DEBATES WIDGET ELECCIONES GENERALES 10N

ELECCIONES GENERALES »

El nuevo Congreso tendrá el mayor número de mujeres de su historia

174 Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/dyngs/IOE/es/listadoloeActual.htm?def=tipo&id=1254734955876>

175 http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayOut¶m1=PYSDetalleGratuitas

176 La Comisión Nacional del Mercado de Valores. https://cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/Consejerasydirectivas_2018.pdf

177 <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>

178 https://elpais.com/politica/2019/04/29/actualidad/1556554378_578393.html

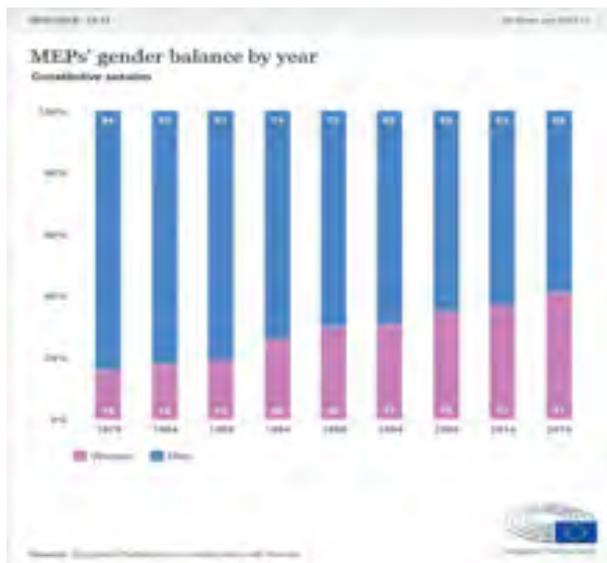
179 <https://www.europapress.es/epsocial/responsables/noticia-mujeres-consejos-administracion-empresas-cotizadas-aumentaron-2018-siguen-lejos-30-20190227162657.html>

180 Ver Glosario del Capítulo IV.

- El Tribunal de Cuentas lo preside una mujer, María José de la Fuente y de la Calle, desde 2018 y cuenta con un Plan de Igualdad desde 2014.
- Desde julio de 2019, la Comisión Europea será presidida por primera vez por una mujer: Ursula von der Leyen.

No obstante, no todos los datos son tan esperanzadores:

- En la Cámara Alta, de 266 personas que la conforman, 98 son mujeres (36,98%).
- De las 7 personas que han ocupado la Presidencia del Gobierno, no ha habido por el momento ninguna mujer hasta 2019.
- Solo el 20,3% de los consejeros en las empresas que cotizan en el Ibex-35 son mujeres. En el Consejo General del Poder Judicial las mujeres ocupan el 36% de los cargos.
- En las Reales Academias el porcentaje de mujeres es del 11,7 en 2018.
- A nivel europeo, las mujeres tampoco gozan de una alta representación en las empresas e instituciones. De hecho, aunque como muestra el siguiente gráfico las mujeres acceden cada vez más al Parlamento Europeo, siguen estando infra-representadas en puestos de poder en otras instituciones comunitarias¹⁸¹.



Evolución de la distribución de hombres y mujeres en el Parlamento Europeo (%)

181 https://elpais.com/internacional/2019/05/23/actualidad/1558632277_632215.html

Conciliación

- Solo un 7,4% de la población ocupada en 2018 trabaja desde casa ocasional o diariamente¹⁸².
- Después del nacimiento de un hijo/a, el 49,9% de las mujeres dejaron de trabajar durante seis meses, un 20,9% entre seis meses y un año y un 9,3% entre un año y dos, mientras que el 86,9% de los hombres lo interrumpieron seis meses como máximo.
- Aproximadamente el 94% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes (niños/as, personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores) son mujeres.
- Las mujeres dedican el doble de tiempo de media diaria a las tareas del hogar y la familia: 4 horas y 7 minutos, frente a 1 hora y 54 minutos de los hombres¹⁸³.

Diferencia salarial

- En los países de la UE, la brecha salarial entre mujeres y hombres es de un 16,2%, mientras que en España es de un 14,2%¹⁸⁴.
- La segregación ocupacional¹⁸⁵ es uno de los factores que se encuentra en el origen de este tipo de discriminación.
Fruto de esta segregación existen los empleos considerados feminizados, normalmente peor remunerados.
- Hay un mayor porcentaje de mujeres en situación de desempleo y de tasa de «inactividad».
- También se da una diferencia en el tipo de jornadas, siendo las mujeres las que con más frecuencia aceptan contratos a tiempo parcial, por cuestiones de cuidados y otras obligaciones familiares y/o personales.

182 Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo, <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/tras-diez-anos-de-teletrabajo-esto-puedo-decir-sobre-los-mitos-y-realidad-de-trabajar-desde-casa>

183 Datos de la última Encuesta de Empleo del Tiempo (datos de 2009-2010).

184 Según Eurostat. No obstante, otras fuentes la incrementan al 22% e incluso al 29%.

185 Instituto Nacional de Estadística.

<http://www.ine.es/dyngs/IOE/es/listadoloeActual.htm?def=tipo&id=1254734955876>

Educación

- En las pruebas de acceso a la universidad, las mujeres son mayoría (más del 55%, dependiendo de la convocatoria). Sin embargo, los porcentajes disminuyen en el acceso al empleo.
- El porcentaje de mujeres graduadas en educación superior asciende a un 53,5% y su presencia es mayoritaria en todas las ramas, excepto en las técnicas.
- A pesar de estas cifras, las mujeres solo ocupan el 20,9% del total de las Cátedras de universidad y solo hay un 19% de mujeres Rectoras.

Pese a los datos, la situación de las mujeres va cambiando y también se van produciendo buenas noticias.

El imparable crecimiento de las mujeres autónomas: su crecimiento ya duplica al de los trabajadores varones



El imparable crecimiento de las mujeres autónomas¹⁸⁶: de acuerdo con el número de afiliaciones a la Seguridad Social del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), el 54,7% de las personas dadas de alta durante 2018 fueron mujeres, lo que representa un 35,6% del total. Además, el ritmo de crecimiento en 2018 fue del 2,6% para las mujeres, frente al 1,2% de los hombres.

186 <https://www.pymesyaautonomos.com/actualidad/imparable-crecimiento-mujeres-autonomas-su-crecimiento-duplica-al-trabajadores-varones>

DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y PROMOCIÓN

La huelga feminista, en vivo: cientos de miles de personas exigen igualdad en multitud de puntos de España

8 de marzo de 2018



Noticia de El Mundo de 8 de marzo de 2018

MODULO III

Las políticas de igualdad de oportunidades

1. La igualdad en el mundo

Los datos comentados hasta el momento delatan que la igualdad real sigue siendo un sueño por cumplir, a pesar de los intentos que organismos internacionales, comunitarios, nacionales, autonómicos y locales están llevando a cabo desde hace décadas.

Numerosos informes y estudios, internacionales y nacionales, corroboran esta desigualdad en diferentes ámbitos, también en el laboral.

En este sentido, por ejemplo, el Banco Mundial presentó en febrero de 2019 el informe *Mujer, Empresa y el Derecho 2019: Una Década de Reformas*, una investigación realizada durante 10 años que concluye que, aunque hay avances, «las mujeres enfrentan dificultades en el ámbito de los derechos laborales»¹⁸⁷.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó en marzo de 2019 el informe *A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all* que analiza el mundo del trabajo con perspectiva de género y donde se constata, una vez más, la desigualdad en el ámbito laboral.

En dicho informe, se advierte, por ejemplo, no solo de los obstáculos tradicionales que tienen las mujeres en este sentido, como la maternidad, sino también los que los nuevos tiempos han traído consigo o podrían traer consigo, como la especial incidencia de la automatización/robotización en sectores feminizados o el cibercoso.

¹⁸⁷ <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>

S.M.

La brecha laboral de género lleva estancada dos décadas, denuncia la OIT



• El organismo avisa que “los tímidos pasos graduales” son insuficientes para luchar contra la desigualdad entre hombres y mujeres

Alicia Rodríguez de Palz Macías
 @rodruiz1408
 14/03/2019 a las 14:08



La Vanguardia, 7 de marzo de 2019

EL PAÍS ECONOMÍA SUSCRIBETE

Las mujeres, más amenazadas que los hombres por el avance de los robots

El 33% de los empleos que ellas ocupan corren el riesgo de desaparecer por la automatización, un fenómeno que afecta más a ellas que a los hombres, según un estudio del FMI

MIS DÓNDES

Bot. Erylatán Especial

El País, 9 de octubre de 2018

A modo de ejemplo, y según los datos proporcionados por la ONU¹⁸⁸, la desigualdad entre hombres y mujeres arroja las siguientes cifras:

- Por término medio, las mujeres siguen ganando un 23% menos que los hombres en el mercado de trabajo.
- La tasa de participación de la mujer en la población activa es del 63%, mientras que la de los hombres es del 94%.

188 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

- A pesar de su creciente presencia en la vida pública, las mujeres se siguen haciendo cargo 2,6 veces más que los hombres del cuidado (no remunerado) de personas y del trabajo doméstico.
- En el mundo existen 122 mujeres, entre los 25 y 34 años, viviendo en extrema pobreza por cada 100 hombres del mismo grupo de edades.
- Una de cada cinco mujeres y niñas, incluido el 19% de las mujeres y las niñas de 15 a 49 años, han sufrido violencia física y/o sexual por parte de una pareja íntima, durante los últimos 12 meses.

Y en cuanto a la representación política¹⁸⁹:

- Solo el 24,3% de los miembros de los Parlamentos en el mundo son mujeres.
- Solo 10 mujeres ocupan alguna de las 193 presidencias del Gobierno en el mundo.
- Solo 9 países tienen un 50% o más de presencia de mujeres en los Gobiernos.
- De cada 5 ministros en el mundo, solo 1 es mujer

Siguiendo con toda una trayectoria de décadas en pos de la igualdad, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres en 2010¹⁹⁰, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer.

A día de hoy, ONU Mujeres tiene un papel relevante a nivel mundial, entre otras cuestiones porque coordina, promueve y evalúa todo lo concerniente a la transversalidad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y, más específicamente, el Objetivo n.º 5, dedicado en exclusiva a la igualdad de género¹⁹¹.

Precisamente, ONU Mujeres resume (y conecta) de la siguiente manera todas las desigualdades que sufren las mujeres a nivel mundial: «la desigualdad de género es un fenómeno generalizado en el que las mujeres carecen de acceso a empleo decente y enfrentan diferencias salariales por motivo de género.

En todo el mundo, las mujeres y niñas son privadas sistemáticamente de acceso a la educación y a la atención de la salud, están subrepresentadas en la adopción de las decisiones económicas y políticas y son víctimas de la violencia y la discriminación».

189 Mapa de 2019 de la Unión Interparlamentaria y ONU-Mujeres: <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2019/3/press-release-ipu-un-women-map-women-in-politics>

190 <http://www.unwomen.org/es/about-us>

191 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

En consecuencia, la desigualdad de oportunidades de cualquier tipo, y en concreto entre los sexos, tiene muchas consecuencias negativas para las empresas, la economía, los países y para la sociedad en general. Por descontado, también para las personas directamente afectadas por esa desigualdad debido a la baja calidad de vida y al empobrecimiento que conlleva, realidad que se focaliza de manera más acusada en las mujeres, independientemente del lugar donde vivan, y que ha dado lugar al concepto de feminización de la pobreza.

El problema de la desigualdad en el acceso y permanencia en el empleo radica en que la mayoría de las mujeres o no tienen contrato, aunque estén trabajando (servicio doméstico, economía sumergida), o lo tienen bajo la modalidad de «a tiempo parcial». Como consecuencia, perciben un salario menor y una baja cotización que, además, tendrá un impacto negativo en el futuro, por ejemplo, en la cuantía de la prestación por desempleo en el caso de ser necesaria o en la pensión de jubilación al final de la vida laboral, disminuyendo con ello su calidad de vida.

Aunque la ONU lidera internacionalmente la lucha en contra de la desigualdad, no es la única organización que apuesta por la igualdad. A nivel europeo, existe toda una serie de normativa comunitaria, jurisprudencia y actuaciones que han incidido en la igualdad de género. En 2010, por ejemplo, se creó el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), una agencia de la UE que trabaja por hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres¹⁹². También existe un Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres¹⁹³ con el fin de realizar acciones para garantizar y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En los últimos años y a nivel nacional, otros países están llevando a cabo acciones para incorporar mujeres a los cargos directivos, como en el caso de Alemania (donde desde 2005 gobierna una mujer, la canciller Angela Merkel), o eliminar términos sexistas de la documentación administrativa como la referencia «mademoiselle» (señorita) de los formularios oficiales en Francia.

En el caso de España, teniendo como base el principio de igualdad y no discriminación consagrado en la Constitución de 1978, ha sido pionera en iniciar acciones para combatir

192 http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10938_es.htm

193 http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10919_es.htm

la desigualdad a través, entre otras, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁹⁴.

En 2008, un año después de la aprobación de dicha ley, España creó por primera vez el Ministerio de Igualdad y, desde entonces y aunque englobado desde 2010 en diferentes Ministerios, ha continuado marcando las políticas de igualdad en el país y velando por la igualdad de oportunidades para todas las personas, por la erradicación de la violencia de género y por la aplicación de la Ley de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, organismo autónomo creado en 1983 y adscrito actualmente al Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Por último y a día de hoy, en Melilla contamos con la Consejería de Educación, Cultura, Deportes, Festejos e Igualdad, así como con una Viceconsejería de Cultura, Relaciones Interculturales e Igualdad. Por su parte, también existe el Observatorio de Igualdad creado en 2010 «con la finalidad de velar e impulsar la aplicación del principio de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la sociedad melillense»¹⁹⁵.

The screenshot shows the website 'Observatorio de Igualdad Melilla'. At the top, there are logos for the 'CIUDAD AUTÓNOMA MELILLA', the Spanish Government, and the 'PLAN AVANZA2' program. A search bar is located on the right. The navigation menu includes 'Melilla', 'Ciudadanía', and 'Servicios'. The main content area is titled 'PRESENTACIÓN' and contains the following text:

PRESENTACIÓN

El Observatorio de igualdad nace en julio de 2010 con la finalidad de velar e impulsar la aplicación del principio de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en la sociedad melillense.

Y para conseguir esa finalidad se ha fijado como objetivo primordial ofrecer información y formación, no únicamente a los equipos gestores de la Ciudad Autónoma de Melilla, sino a la sociedad melillense en general, siempre teniendo presente la realidad social de la mujer melillense, realidad que hay que dar conocer e intentada detectar los obstáculos o limitaciones que impidan la igualdad, siempre proponiendo medidas o directrices para alcanzar la igualdad efectiva y mejorar con ello la situación de las mujeres.

QUIENES SOMOS

On the right side of the page, there are several service links: 'Sede Electrónica', 'Portal de Transparencia', 'Perfil de Contratante', 'BOME Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Melilla', and 'Contratación Menor'. At the bottom right, there is a calendar for October 2019.

¹⁹⁴ La conocida como Ley de Igualdad se tratará más en profundidad en el apartado siguiente.

¹⁹⁵ http://www.melilla.es/melillaportal/contenedor.jsp?seccion=s_fdes_d4_v1.jsp&codbusqueda=436&lan guage=es&codResi=1&codMenuPN=601&codMenuSN=5&codMenuTN=495&codMenu=494&layout=cont enedor.jsp

2. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La ONU, entre otros organismos, remarca que «las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial y por consiguiente la mitad de su potencial. La igualdad de género, además de ser un derecho fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y desarrollo sostenible. Además, está demostrado que el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico»¹⁹⁶.

Y esta igualdad es para todas las personas: mujeres, hombres, de cualquier raza y origen, mayores de 45 años, personas con discapacidad o diversidad funcional... Mujeres y hombres somos biológicamente diferentes, pero esa diferencia no determina ciertas actitudes y aptitudes, porque estas se pueden modificar.

En el contexto social, las mujeres, que constituyen más de la mitad de la población, han sido invisibles para la sociedad durante mucho tiempo, habiendo sido excluidas deliberadamente del espacio público (también del mercado de trabajo) y relegadas al ámbito doméstico y al trabajo reproductivo y de cuidados (no remunerado por el sistema económico). Desde hace ya varias décadas, sin embargo, las mujeres han ido accediendo al trabajo remunerado, pero tienen mayores dificultades de acceso, permanencia y promoción en el mercado laboral, así como condiciones más precarias, que los hombres.

Por estas razones, el 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), más conocida como Ley de Igualdad, con el objeto de «hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural»¹⁹⁷. Se trata, sin duda, de una legislación que supuso un gran impulso para la igualdad efectiva, a pesar de la dificultad de la implementación real de todos y cada uno de sus artículos.

¹⁹⁶ <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>

¹⁹⁷ Artículo 1.1 LIOMH. Ley Orgánica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

A pesar de llevarlo implícito, la LOIEMH no define el concepto de igualdad de oportunidades, pero sí, en cambio, el principio de igualdad de trato, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Por ello, y a pesar del carácter transversal de la norma, lo cierto es que ha tenido una especial incidencia en el ámbito laboral, donde resulta más fácil encontrar derechos y obligaciones que generan discriminación y falta de oportunidades. Tal es el caso de la utilización de un lenguaje excluyente o sexista para uno u otro género, la selección de personal basada en roles de género, o los despidos que aún hoy en día se producen cuando una mujer comunica su embarazo.

En su día, las novedades más importantes que introdujo la Ley en nuestro ordenamiento fueron:

- El reconocimiento de un permiso y una prestación por paternidad de 13 días. La creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres, de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio y del Consejo de Participación de las Mujeres.
- La utilización de un lenguaje no sexista por los poderes públicos.
- La introducción de la variable sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas de la Administración.
- La creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
- La obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes o servicios.
- La concreción de los planes de igualdad en las empresas y el establecimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- La mejora de la prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente y la prestación económica por riesgo durante el embarazo.
- La protección del riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica.

Otro de los aspectos más destacados de la Ley ha sido, sin duda, el concepto de la «representación equilibrada» de ambos sexos en la composición de los órganos de representación. Este es un aspecto particularmente importante ya que se ha creado toda una

corriente de pensamiento alrededor. La LOIEMH habla de «presencia equilibrada» y no de «cuotas» ni de «paridad», estableciendo en la disposición adicional primera lo siguiente:

«A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%». Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

En definitiva, la Ley supuso un avance para España que, como se ha comentado con anterioridad, ejerce de modelo para otros países europeos y latinoamericanos en materia de igualdad; ha ampliado y difundido el concepto de responsabilidad social; ha avanzado hacia la corresponsabilidad en el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; e introdujo mejoras muy importantes en nuestro ordenamiento jurídico. Sin embargo, y más de 10 años después de su aprobación, «las medidas (...) obtuvieron resultados discretos, cuando no insignificantes, lo que contraviene la propia finalidad de la citada ley orgánica», según reconoce el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación¹⁹⁸, que profundiza en la línea marcada por la Ley Orgánica de 2007.

Al margen de todo lo relativo a los Planes de Igualdad, algunas de las medidas más relevantes de dicho RD son las siguientes¹⁹⁹, por ejemplo:

- Cambios de conceptos: se introduce «prestación por nacimiento y cuidado del menor» y «corresponsabilidad en el cuidado del lactante», en lugar de prestación por maternidad y por paternidad.
- Se amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica progresivamente, de la ampliación de 8 semanas para 2019 hasta las 16 de 2021, siendo las seis primeras obligatorias.
- Despido: se refuerza la posición de la mujer trabajadora
- Se declarará nulo el despido de un trabajador o trabajadora que, tras haberse incorporado a su puesto de trabajo tras el permiso de nacimiento, guarda, adopción o acogimiento, sea despedido antes de que transcurran doce meses de este (si no concurre causa).
- Se incorporan medidas de ayuda a las trabajadoras autónomas, como la bonificación de las cuotas.

198 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

199 Para más información, <https://www.mutuabaleares.es/es/RDL-6-2019>

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Análisis de género

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de la riqueza, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres, debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Conciliación vida laboral y profesional

Hace referencia a la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares, relacionada a su vez con la disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal del individuo.

Corresponsabilidad

En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico.

Diferencia retributiva (brecha salarial)

Se refiere a las desigualdades en el salario que existen entre mujeres y hombres, como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Discriminación por razón de sexo

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra área

Estereotipos de género

Son modelos, valores, comportamientos y actitudes definidos en función de criterios de deseo social para cada sexo, sin tener en cuenta su individualidad. Estos modelos conforman la masculinidad y feminidad de las personas y condicionan la capacidad de las mismas para desarrollar libremente su personalidad, limitando su libre elección.

Equidad de género

Significa alcanzar la igualdad manteniendo el reconocimiento de la diferencia. Equidad significa justicia, es decir, dar a cada uno lo que le pertenece. Este término hace hincapié en las diferencias existentes entre las personas y sus diferentes posiciones en nuestras

sociedades y las que tienen en cuenta a la hora de abordar las estrategias para alcanzar la igualdad de oportunidades.

Género

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

Horario flexible

Fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.

Igualdad de género

Es la capacidad legal, social y política de las mujeres y los hombres para movilizar y gestionar todo tipo de recursos en condiciones igualitarias. También se le ha denominado «igualdad de derecho» e «igualdad de hecho».

Participación equilibrada de mujeres y hombres (paridad)

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Permiso por maternidad

Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

Permiso por paternidad

Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo o hija.

Permiso por razones familiares

Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

Perspectiva de género

Metodología que toma en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito, permitiendo con ello conocer las dificultades a las que se enfrentan las mujeres.

Roles de género

Tareas, funciones y conductas que tradicionalmente se han atribuido a un sexo como propio, y que se aprenden e interiorizan a través de los mecanismos que operan en la socialización de las personas: escuela, familia, medios de comunicación, ...

Segregación ocupacional

Separación de los empleos y ocupaciones por sexo, en base a un criterio fundado en estereotipos y roles de género.

Sexo

Características biológicas que distinguen al hombre de la mujer. Se refiere exclusivamente al ámbito de lo biológico y lo natural, a las diferencias biológicas entre personas, las que determinan la presencia del cromosoma X o Y en el cuerpo humano.

Doble jornada de trabajo

Concepto que define el desempeño simultáneo de las tareas propias del trabajo productivo y las del trabajo reproductivo, que es realizado principalmente por las mujeres y que supone una doble carga de trabajo para ellas.

Segregación vertical

Concepto que define la concentración de las mujeres en puestos subordinados y, por tanto, su ausencia en los cargos directivos.

Techo de cristal

concepto que hace referencia a los obstáculos invisibles que impiden a las mujeres ascender en el ámbito laboral y, por tanto, acceder a puestos de responsabilidad.

Segregación horizontal / paredes de cristal

Concepto que define la concentración de las mujeres en algunos sectores de la actividad económica, dando lugar a profesiones feminizadas (que, con condiciones laborales especialmente precarias, son la extensión remunerada del cuidado doméstico) y masculinizadas.

También hace referencia a la segregación que en ese sentido se produce por departamentos o actividades dentro de una misma empresa.

Suelo pegajoso

Hace referencia a la precariedad de las profesiones feminizadas, así como a los obstáculos que tienen las mujeres para acceder a otros ámbitos con mejores condiciones laborales.

Acoso sexual en el ámbito laboral

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

División sexual del trabajo

Atribución de diferentes tareas y responsabilidades en función del sexo, asignando el trabajo productivo a los hombres y el trabajo reproductivo a las mujeres.

Trabajo reproductivo o de cuidados

Tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres, de manera no remunerada y socialmente invisibles e infravaloradas, y que están relacionados con el cuidado del hogar y de la familia.

Trabajo productivo

Tareas tradicionalmente asignadas a los hombres relacionadas con la producción de bienes y servicios y que tienen valor de cambio, de ahí que sean remuneradas y sean valoradas socialmente.

Plan de Igualdad

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Acciones positivas

Medidas temporales que tienen por objeto promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

ACTIVIDADES

1. Por favor contesta si son verdaderos o falsos los estereotipos de género planteados.

Todas las mujeres son	V	F	Todos los hombres son	V	F
1. Intuitivas			1. Artistas		
2. Buenas en matemáticas			2. Agresivos		
3. Deportistas			3. Valientes		

2. Los medios de comunicación cuentan con innumerables ejemplos en los que se reproducen los roles de género asociados a las mujeres. Pon un ejemplo de anuncio en los que se represente a la mujer como:

- Ama de casa que mantiene el orden y la limpieza en el hogar.
- Deportista de élite preocupada por su salud.
- Objeto de deseo sexual, aunque el producto que se publicite no tenga nada que ver con el sexo.
- Referente social por sus logros profesionales.
- Cuidadora de las personas enfermas o dependientes.
- Investigadora reconocida mundialmente por su aportación a la ciencia.
- Preocupada solo por la belleza y la moda.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Responde Verdadero (V) o Falso (F).

Nivel 01

V **F**

1	En el origen de la desigualdad pueden influir factores medio ambientales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Los seres humanos nos diferenciamos sólo por el sexo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	La diferencia salarial es una realidad en los países de la Unión Europea.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	La conciliación es una cuestión que compete a las madres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Los estereotipos masculinos tienen una valoración social negativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nivel 02

1	El permiso de paternidad es una novedad de la Ley de Igualdad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	No existen organismos a nivel internacional que velen por la mejora de la calidad de vida de las mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	La desigualdad provoca exclusión social.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Las empresas de más de 250 personas tienen la obligación de tener un plan de igualdad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Los roles femeninos están asociados al trabajo en el ámbito público.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nivel 03

1	La brecha salarial es consecuencia de la baja cualificación de las mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Las mayores diferencias entre mujeres y hombres se dan en el sector de la industria.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Los estereotipos están basados en ideas preconcebidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	La autoestima no es una causa de exclusión social.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	La igualdad de trato supone la ausencia de discriminación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES

Capítulo 1. Orientación laboral y búsqueda activa de empleo

Nivel 01

F - V - F - V - V

Nivel 02

V - F - V - F - F

Nivel 03

V - F - F - F - V

Capítulo 2. Herramientas de la sociedad de la información

Nivel 01

F - F - V - V - F

Nivel 02

V - V - F - F - V

Nivel 03

V - F - F - V - F

Capítulo 3. Motivación para el autoempleo

Nivel 01

V - F - V - V - F

Nivel 02

F - F - F - F - V

Nivel 03

V - V - V - F - F

Capítulo 4. Igualdad de oportunidades

Nivel 01

V - F - V - F - F

Nivel 02

V - F - V - V - F

Nivel 03

F - F - V - F - V



s o c i e d a d p ú b l i c a

PROMESA
promoción económica de melilla



UNIÓN
EUROPEA

P.O. EMPLEO JUVENIL
Fondo Social Europeo (FSE): 'Invertimos en tu futuro'