

Guía de orientación y recursos para el empleo



CIUDAD AUTÓNOMA
DE
MELILLA

Cofinanciado al 25%
Consejería de Economía y Hacienda

s o c i e d a d p ú b l i c a

PROMESA
promoción económica de melilla



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
"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.

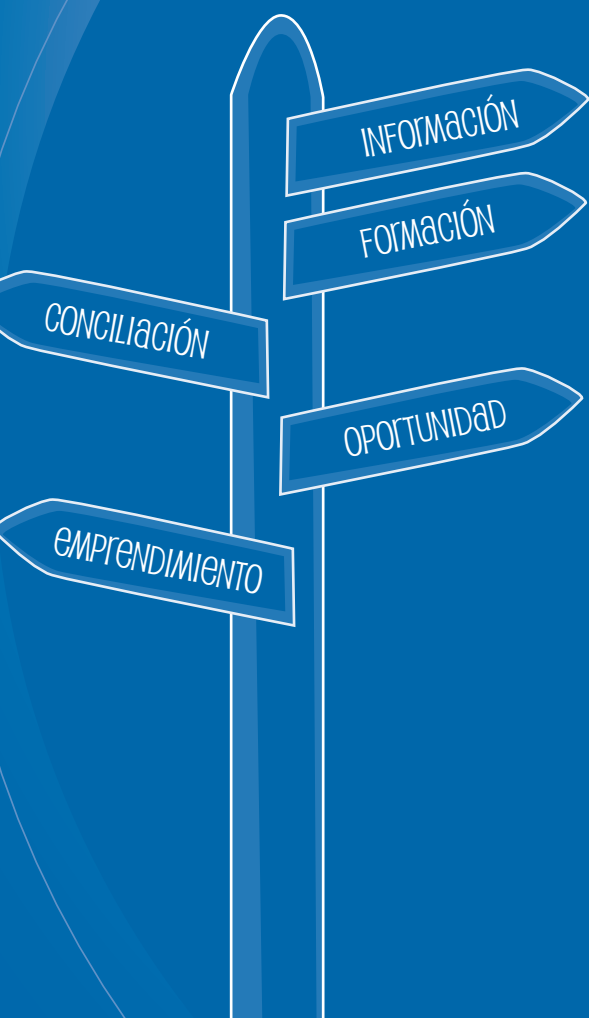
Dirección y Coordinación: Proyecto Melilla.
Edición y contenidos: Empieza Consultora.
Diseño y maquetación: Estudio Botero.

ÍNDICE

Capítulo 1. Orientación laboral y búsqueda activa de empleo	5
Introducción	6
Objetivos	6
Módulo I. Autoconocimiento: reflexión y definición de objetivos e intereses personales y profesionales	8
Módulo II. Las habilidades sociales	15
Módulo III. Análisis del mercado laboral y sus posibilidades	23
Módulo IV. Reflexión y elaboración del C.V.	28
Módulo V. Proceso de selección	35
Glosario de términos	39
Actividades	41
Cuestionario de evaluación	42
Capítulo 2. Herramientas de la sociedad de la información	43
Introducción	44
Objetivos	44
Módulo I. Redes sociales	45
Módulo II. Portales de empleo y formación públicos y privados	56
Módulo III. E-learning	61
Módulo IV. Otros recursos 2.0: blog's, RSS, webs	63
Glosario de términos	66
Actividades	69
Cuestionario de evaluación	70

Capítulo 3. Motivación para el autoempleo	71
Introducción	72
Objetivos	72
Módulo I. Creación de empresa	74
Módulo II. La idea	82
Módulo III. El plan de empresa	86
Módulo IV. Recursos en la Ciudad Autónoma de Melilla	97
Glosario de términos	100
Actividades	101
Cuestionario de evaluación	102
Capítulo 4. Igualdad de oportunidades	103
Introducción	104
Objetivos	104
Módulo I. Concepto de igualdad de oportunidades	105
Módulo II. La desigualdad	113
Módulo III. Las políticas de igualdad de oportunidades	118
Glosario de términos	122
Actividades	125
Cuestionario de evaluación	126
Resultados de las evaluaciones	128

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

Al 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 objetivo de este Manual es lograr que cada persona protagonice su propia búsqueda de empleo, y para conseguirlo, resulta conveniente empezar por el autoconocimiento, es decir, realizar un análisis personal que ayude a definir el «objetivo profesional»² o las preferencias laborales del momento.

Iniciar el camino hacia la meta requiere realizar 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 autoconocimiento³ debe ir acompañado de una actitud emprendedora o capacidad de conocer y reconocer los puntos fuertes con los que se cuenta (reforzarán la autoestima⁴ y formarán parte de la «marca personal»⁵), así como la capacidad para averiguar los puntos débiles, animando a la búsqueda de herramientas de mejora y soluciones para convertirlos en fortalezas.

Un buen ajuste entre destrezas y motivación personal junto con los requerimientos del mercado laboral, asegurará el éxito en la búsqueda de empleo. ¿Cómo soy?, ¿dónde me gustaría trabajar?, ¿qué quiero hacer?, ¿qué puedo aportar?...

2. Se define como 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.

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

4. Valoración de sí mismo, cuando es favorable mejora las posibilidades personales potenciando habilidades únicas y excepcionales.

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

La respuesta a estas preguntas dará información sobre capacidades, competencias (aptitudes), habilidades, cualidades, 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».

El proceso de autoconocimiento no es sencillo, ni breve y necesita un tiempo de reflexión e interiorización. Existen instrumentos para simplificarlo, por ejemplo.

Formación

¿Cuál es tu titulación?, ¿tienes cursos del SEPE (antiguo INEM), sindicatos, CEME, Proyecto Melilla ...?, ¿quieres seguir formándote?... Responder a estas preguntas puede permitir conocer hasta dónde puedes llegar con la titulación que tienes en la actualidad.

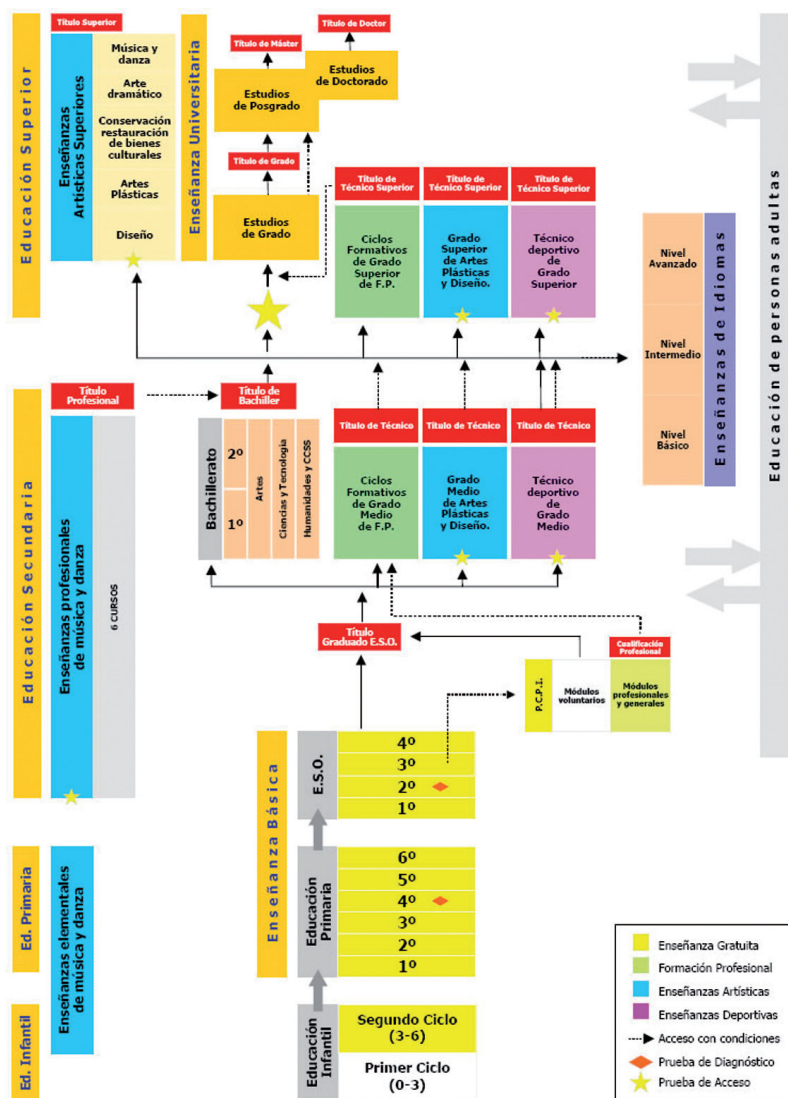
Lo más importante es que hayas finalizado la enseñanza obligatoria (4º ESO, 16 años), porque es la titulación más exigida a la hora de optar a un puesto de trabajo. Se trata del título básico en el proceso de la formación reglada⁶, que es el conjunto de enseñanzas que se encuentran dentro del Sistema Educativo Español (colegios, institutos y Universidades).

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 siguiente cuadro del Ministerio de Educación⁷ se recoge el sistema educativo español vigente en estos momentos.

6. También conocida como educación formal.

7. <http://www.educacion.gob.es/exterior/centros/cervantes/es/ofertaeducativa/estructurasistemedu/estructurasistemaeductivoesp.shtml>



El resto de títulos y certificados que poseas conforman la formación no reglada.

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.

Suele ser formación especializada y muy concreta sobre oficios, idiomas, herramientas o aplicaciones, 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 PROMESA.

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 personales⁸, para poder ponerlos en valor, o disimularlos, según la necesidad.

ABIERTA	FLEXIBLE	RÁPIDA
ACTIVA	CORDIAL	FORMAL
ACTUAL	CORTÉS	HÁBIL
ADAPTABLE	CREATIVA	HONESTA
REFLEXIVA	JUSTA	ÁGIL DE MENTE
CRÍTICA	LABORIOSA	AGRESIVA
CUIDADOSA	LEAL	SEGURA
AMABLE	MADURA	ANALÍTICA
ANIMOSA	METÓDICA	SENSATA
SINCERA	TENAZ	ASERTIVA
CON CARÁCTER	CLARA	CONSTANTE
DISCRETA	EFICIENTE	ENÉRGICA
ESTABLE	EXIGENTE	FIABLE
OBJETIVA	PACIENTE	PERSUASIVA
PRÁCTICA	PUNTUAL	POSITIVA
FIRME	ENTREGADA	COMERCIAL
CAUTA	COHERENTE	LIDER

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

Capacidades

Conjunto de recursos, cualidades y aptitudes⁹ que tiene una persona para desempeñar una determinada tarea, es decir: ser capaz. Identificar las capacidades y competencias¹⁰ facilitará la tipificación de puntos fuertes y áreas de mejora, que servirán para preparar 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.

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, pensamientos, la capacidad de expresión oral, escrita, corporal....

CAPACIDADES DIDÁCTICAS

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

9. Del latín *aptus* = capaz para.

10. 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 ARTÍSTICAS

Música, pintura, baile, representación de formas, diseños, creatividad...

CAPACIDADES DE INSERCIÓN SOCIAL O HABILIDADES SOCIALES

Posibilitan buena adaptación a 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,

Intereses

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

Si no estás feliz con tu vida pero no estás dispuesto a hacer nada para remediarlo, es probable que no seas tan infeliz como crees.

Deja de preocuparte por las cosas que deberías estar haciendo, pero 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.

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 por ejemplo: «no resultó ser lo que yo esperaba», «este trabajo no estaba hecho para mí» o «es demasiado aburrido».

La siguiente serie de enunciados ayudará 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 superar.

- Trabajo que permita conciliar vida personal 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 cosa.
- 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.

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 Caballo¹¹ 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, cuando se habla de habilidades sociales, se expresan sentimientos, opiniones personales y emociones y se transmiten conductas aprendidas para conseguir objetivos. No son habilidades universales y dependen del entorno social, cultural, ambiental y personal en el que se producen.

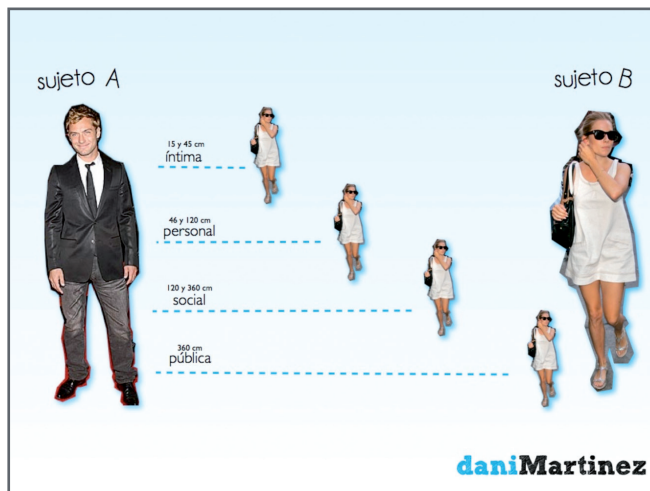
Las habilidades sociales se fundamentan en manejarse bien en tareas de comunicación: escuchar, hablar en público, defender los propios derechos, decir «no», expresar las propias opiniones, afrontar críticas, realizar una entrevista...

La comunicación puede realizarse con un lenguaje:

- Verbal, que hace referencia a la utilización de las palabras adecuadas, en el momento oportuno.
- Para-verbal que alude al manejo de la voz a través de la entonación, pausas, silencios, variaciones del tono, ritmo, volumen, velocidad, fluidez,...
- No verbal que según consta en diversos estudios, es el encargado de trasladar un 75% de lo que se comunica. Lo conforman los gestos, mirada,

11. 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.

distancia entre las personas¹², expresión,... El lenguaje corporal forma parte del lenguaje no verbal.



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 de empleo.

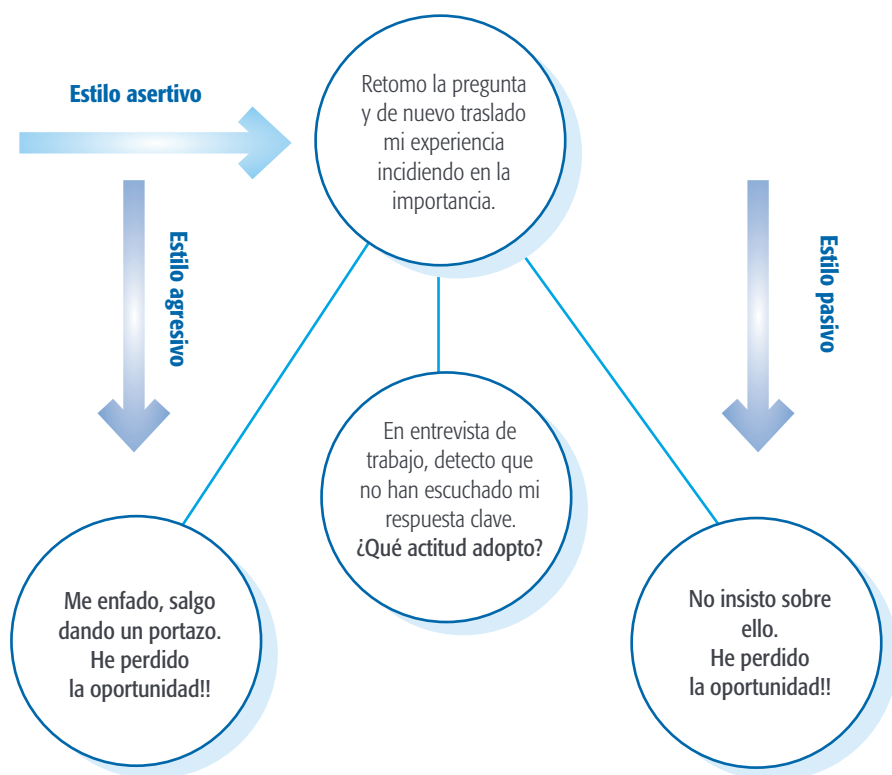
Asertividad

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 sin provocar, molestar u ofender a la otra persona, sus creencias, sin que suscite conductas agresivas, de rechazo o de huida.

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

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



Fuente: Elaboración propia

El estilo pasivo supone dejar de lado los intereses personales, opiniones, motivaciones, derechos y anteponer los de otras personas. Se intentan evitar, por ello también se denomina a este estilo «evitación» o «huída» 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 de empleo. Asertividad no significa estar siempre en lo cierto.

Empatía

La empatía es un 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».

«Las tres cuartas partes de las miserias y malos entendidos en el mundo terminarían si las personas se pusieran en los zapatos de sus adversarios y entendieran su punto de vista».

Gandhi¹³

En el proceso de búsqueda 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, 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, repitiendo el contenido o bien, preguntando sobre algún aspecto que requiere aclaración.

13. Ghandi: pensador y político indio.

Este *feed back*¹⁴ es fundamental, así como cambiar la actitud pasando de oyente a «escuchante»¹⁵.



2. Nuevas tendencias: resiliencia, liderazgo emocional y gestión del cambio

Resiliencia

Es fundamental conocer el origen y significado de la palabra en algunos contextos.

- En ingeniería «resiliencia» es la capacidad de memoria de un material para recuperarse de una deformación, producto de un esfuerzo externo¹⁶.

14. Retroalimentación conjunto 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.

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

16. [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 salir fortalecido.

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 manejar las emociones para conseguir liderar con eficacia. Es un concepto que pertenece a otro más amplio, que ya se ha referido: la inteligencia emocional¹⁷.

17. 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.

Las personas que ejercen liderazgo emocional:

- Descubren oportunidades.
- Marcan objetivos con tiempo y plazos bien ajustados.
- Gestionan positivamente los cambios.
- Rebosan 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 del cambio

«Nada cambia si tu no cambias».

José M^a Gasalla¹⁸

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, por tanto el cambio afecta a nivel individual y no se puede obviar este aspecto.

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 pensarán así, sin embargo, tras su lectura será inevitable el cambio¹⁹.

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.

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

19. «La inteligencia es la habilidad para adaptarse al cambio». Stephen Hawking uno de los físicos más brillantes desde A. Einstein.

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.

MODULO III

Análisis del mercado laboral y sus posibilidades

1. 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.

De manera coincidente las fuentes de información, análisis, investigación o divulgación del mercado laboral español no parecen optimistas, a pesar de que se estén produciendo cambios tendentes a corregir la tendencia, como la reforma laboral²⁰ en la que se introducen medidas en el marco de la flexibilidad, como estrategias para combatir el desempleo.

Ocho de las diez primeras regiones con más paro de la UE durante el pasado año son españolas y, por desgracia, nuestra Ciudad está entre ellas.

Regions with highest and lowest unemployment rates and long-term unemployment shares in 2011 (%)					
Lowest			Highest		
Total unemployment rates					
1	Salzburg (AT)	2.5	1	Andalucía (ES)	30.4
1	Tirol (AT)	2.5	2	Canarias (ES)	29.7
3	Zeeland (NL)	2.7	3	Réunion (FR)	29.6
4	Oberbayern (DE)	2.8	4	Ceuta (ES)	29.3
5	Niederbayern (DE)	2.9	5	Murcia (ES)	25.4
6	Freiburg (DE)	3.0	6	Extremadura (ES)	25.1
7	West-Vlaanderen (BE)	3.2	7	Valenciana (ES)	24.5
7	Tübingen (DE)	3.2	8	Melilla (ES)	24.4
7	Oberösterreich (AT)	3.2	9	Dytiki Makedonia (EL)	23.2
10	Bolzano/Bozen (IT)	3.3	10	Castilla-La Mancha (ES)	22.9
10	Steiermark (AT)	3.3			

Fuente: el blog salmón.

20. <http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf>

Hasta ahora la economía de Melilla se basaba fundamentalmente en el sector servicios, concretamente en el comercio, y la construcción (ahora castigada por 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 2012

	Total	Industria	Construcción	Comercio	Resto de servicios
TOTAL	3.199.617	214.992	462.402	773.657	1.748.566
Andalucía	482.334	29.483	61.289	135.052	256.510
Aragón	89.116	7.143	14.128	20.195	47.650
Asturias, Principado de	68.967	3.862	9.891	15.950	39.264
Baleares, Illes	85.372	4.604	15.126	17.338	48.304
Canarias	131.315	5.450	15.700	33.373	76.792
Cantabria	38.137	2.249	6.249	8.701	20.938
Castilla y León	164.994	12.669	27.274	41.168	83.883
Castilla-La Mancha	127.632	13.127	22.930	33.702	57.873
Cataluña	592.192	40.240	85.047	133.035	333.870
Comunitat Valenciana	342.484	25.842	47.697	88.511	180.434
Extremadura	64.671	5.103	9.414	19.512	30.642
Galicia	194.511	13.459	31.708	50.423	98.921
Madrid, Comunidad de	499.098	24.529	65.901	98.272	310.396
Murcia, Región de	88.606	6.974	13.918	24.309	43.405
Navarra, Comunidad Foral de	41.305	3.954	6.334	9.491	21.526
País Vasco	159.005	13.624	25.685	35.898	83.798
Rioja, La	22.486	2.531	3.447	5.536	10.972
Ceuta	3.622	83	346	1.443	1.750
Melilla	3.770	66	318	1.748	1.638

Ver referencia al final de la página²¹.

La situación de cambio que vivimos hace necesaria la búsqueda de nuevos nichos de empleo, que ofrezcan respuesta a las demandas concretas de la sociedad melillense. Por ello se ha marcado el objetivo 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 turismo²².

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.

21 Extraído de <http://www.ine.es/prensa/np732.pdf> la web de Promoción Económica de la Consejería de Economía y Hacienda de la Ciudad Autónoma de Melilla

22. http://www.melilla.es/melillaPortal/fdes_d4_v2.jsp?codMenu=169&language=es&codMenuPN=4

En este momento pueden surgir oportunidades de empleo y negocio en²³:

- 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 *on line*.
 - Diseño y desarrollo de video juegos.
 - 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

23. *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

empresas públicas. Por ejemplo: personal de enfermería en instituciones penitenciarias, secretarios judiciales, técnicos auxiliares de informática de la Administración General del Estado, ...

- 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, trabajadora social, cocinero ...

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

- **Personal funcionario 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)

- **Personal funcionario 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 empre-

sa privada. Además de contar con una legislación específica (Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público) que recoge sus derechos y deberes, existen otras diferencias con el resto de trabajadores, por ejemplo:

- Su empleador es el Estado, o la Administración local o regional correspondiente.
- No están sujetos al Estatuto de los Trabajadores.
- Disponen de una relación laboral indefinida.
- En algunos casos tienen limitado el derecho a la asociación.
- Están encuadrados dentro de un régimen especial de la seguridad social.
- ...

Para conocer las oposiciones en curso conviene consultar con cierta frecuencia el Portal del Ciudadano (www.060.es) o la web de la Consejería de Administraciones Públicas de la Ciudad Autónoma de Melilla²⁴.

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.

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 Telemático del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, 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 UE²⁵, así como la web de la representación en España de la Comisión Europea²⁶.

24. http://www.melilla.es/melillaportal/ldes_d10_v3.jsp?&language=es&codMenu=281&codMenuPN=1&codMenuSN=139

25. http://europa.eu/epso/discover/index_es.htm22.

http://ec.europa.eu/spain/novedades/empleo/index_es.htm

26. http://ec.europa.eu/spain/novedades/empleo/index_es.htm

MODULO IV

Reflexión y elaboración del Currículum Vitae

Currículum Vitae, 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 resulta de vital importancia dedicar tiempo y reflexión para elaborarlo porque cuando se consultan, resulta fácil averiguar quién ha dedicado un instante y quién se ha tomado el espacio y el tiempo necesario para adecuarlo al enviarlo.

Crear nuestro CV no es tarea fácil, 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 «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 ejemplo:
 - Perfil profesional: pequeña presentación que debe resumir nuestro objetivo: lo que ofreces.
 - Datos personales: teléfonos, correo electrónico, perfil social...
 - 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: voluntariado, investigaciones, ponencias.
- 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, 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.

1. Modelos

Tradicionalmente, hablar de modelos de CV se refería al orden u organización para trasladar la información, por lo que fundamentalmente podían ser:

- **Cronológicos.** La información sobre la experiencia profesional está organizada por fechas, comenzando siempre por la más reciente. Está bien usarlo cuando se cuenta con experiencia profesional sin interrupciones, ni cambios significativos.

- **Funcionales.** La información está agrupada por funciones y logros obtenidos, desarrollados en bloques independientes. Estaría bien utilizarlo cuando se cuenta con experiencia en diferentes áreas y logros para destacar.

Hoy en día, los permanentes cambios en el mercado laboral tanto a nivel nacional como internacional mejoran las posibilidades de empleo y están propiciando nuevos modelos como el CV europeo, los CV en formatos innovadores, los video curriculum o los códigos QR, que analizaremos a lo largo de este módulo.

Así, en el caso de la Unión Europea, exige un formato específico llamado «**CV Europeo**» que se usa con la intención de unificar los diferentes modelos utilizados en todos los países de su ámbito.



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 candidatura²⁷.

27. En estas web tienes ejemplos de cv diferentes:

<http://designbeep.com/2010/08/18/54-impressive-and-well-designed-resume-designs-for-inspiration/>

<http://www.bestfreewebsites.com/2012/01/30-amazing-cvresume-to-impress-your-recruiter.html>

<http://www.creativosonline.org/blog/40-impresionantes-cv.html>

En este sentido, existen plataformas que transforman el CV tradicional a **otros diseños** como por ejemplo CuVitt²⁸ o Visualize²⁹, 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 video currículum merece una mención especial porque es una tendencia muy reciente que sustituye la carta de presentación e incluso el CV en algunos casos. Consiste en una presentación audiovisual, con una duración no superior a dos o tres minutos de duración, a través de la cual se informa sobre el perfil profesional.

Es como grabar un video «promocional», un anuncio. Resulta un buen sistema para venderse, una estrategia para captar la atención³⁰ 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 y cámara de video y sobre todo la dedicación suficiente para ensayar y grabar numerosas tomas hasta elegir la mejor. Por último sólo quedará subirlo a la red social de nuestra elección, al blog, web personal o perfil social.

Por último, 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 usos.³¹



Una de las aplicaciones es el almacenamiento de la información profesional del curriculum o video curriculum³².

28. <https://es.cuvitt.com/home>

29. <http://vizualize.me/aboutus>

30. Recomendaciones para realizar tu video curriculum en la web de Portalparados.es <http://www.portalparados.es/blog/21179/2012/01/25/El-videocurriculum-de-Daniel-Rubio-y-sus-trucos-para-que-te-montes-el-tuyo>

31. <http://blog.mupibook.es/codigos-qr-para-el-curriculum-web>

32. Puedes consultar como obtener tu código QR visitando: <http://leticiahp.wordpress.com/2012/02/09/insertar-un-codigo-qr-en-nuestro-cv/>

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), 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.

Que no exista una oferta de empleo no será excusa para no adaptar el Currículum Vitae a la empresa a la que se va a enviar, para ello la tarea de investigación sobre la misma será fundamental, así como la adaptación a las herramientas 2.0.

Presentación 2.0

Sucede que el momento de buscar empleo supone un punto de inflexión para recuperar y revisar nuestra «identidad digital»³³, del mismo modo que existe una identidad³⁴ en la vida real.

33. Al conjunto de rasgos que caracterizan a un individuo o colectivo en un medio de transmisión digital se le conoce como Identidad Digital. Jose María Sánchez de Ocaña y Miquel Nieto, Evolucy.

34. 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.

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 personas.

La identidad digital no sólo incluye nuestra actividad, sino que incluye la de nuestro entorno y en ocasiones, la huella de una persona es suficiente como 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, una buena gestión coherente y responsable aumentará o destruirá la reputación³⁵ o marca.

Carta de presentación y correo electrónico

La carta de presentación tiene como objetivo introducir el Currículum Vitae en respuesta a un anuncio concreto o bien como auto candidatura.

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. «Carta de presentación de Pepa Pérez. Jardinera,

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

«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.

Formularios web

Es importante averiguar, conocer e incorporar el Currículum Vitae en los numerosos portales de empleo tanto genéricos (infojobs, laboris³⁶) como específicos 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 habitualmente 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.

36. <https://www.infojobs.net/> o <http://www.laboris.net/>

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 evaluará.

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.

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.

DINÁMICAS DE GRUPO

Su objetivo es evaluar a una persona en una situación grupal. 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 método*³⁷



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.

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

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

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 selección:

- 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 valores³⁸ 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.
- 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.
- 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. En el primer caso, debes tener en cuenta que antes de entrar en el despacho ya se habrá iniciado el proceso de selección: la información que otras personas de la empresa trasladen sobre cómo actuaste al llegar 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.

38. 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.

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 por ello es comprensible notar «mariposas en el estómago».
- Que habrá que dejar la iniciativa 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 si se produce una conversación trivial en algún momento, es conveniente no buscar temas que puedan provocar conflicto: política, religión, e incluso equipos deportivos.
- 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 sobre el proceso de selección y el puesto a cubrir. Causa buena impresión que se utilice para resolver cuestiones pendientes.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Auto candidatura

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.

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»³⁹ 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, re-elabora 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-curriculums-son-descartados-por-problemas-formales.html>

[http://noticias.iberestudios.com/%C2%BFeres-guapa-un-estudio-aconseja-que-no-adjuntes-tu-fotografia-en-el-Currículum Vitae /](http://noticias.iberestudios.com/%C2%BFeres-guapa-un-estudio-aconseja-que-no-adjuntes-tu-fotografia-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-curriculum-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?

39. 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

Contesta 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 curriculum vitae para enviar a todas las ofertas.		
4	Auto candidatura es enviar el curriculum 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 curriculum 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 feed back.		
3	Es necesario incorporar una fotografía en el curriculum vitae aunque no lo soliciten.		
4	La identidad digital no tiene relevancia en la búsqueda de empleo.		
5	En una dinámica de grupo se valora la participación, iniciativa, resolución de problemas, capacidad de comunicación entre otras habilidades.		

Herramientas de la sociedad de la información



Introducción

Las Redes Sociales son un fenómeno que en apenas diez años se han instalado y consolidado en nuestra vida, volviéndose necesarias para todas las personas.

La aparición de internet ha sido una de las mayores revoluciones y 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.

Son relaciones impersonales pero más sencillas para crear nuevos contactos y mantener la relación con personas que, quizá sin acceso a internet, no conoceríamos nunca.

En relación al empleo, las redes sociales son una herramienta fundamental para acceder a un puesto de trabajo o buscar empleo en general.

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-learning⁴⁰
4. Otros recursos 2.0: blog's, RSS⁴¹, webs.

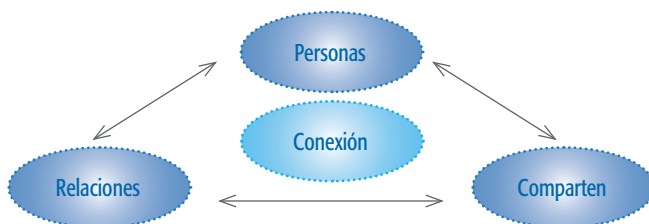
MODULO I

Redes sociales

1. Conocimiento y reflexión

Según la Wikipedia⁴² (una red social más), las redes sociales son: «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 conocimientos.⁴³»

Es importante resaltar varios detalles:



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

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

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

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

Como se ve en el gráfico, las personas son la clave de las redes sociales: ellas las crean, alimentan y participan, quedan conectadas y se establecen relaciones compartiendo intereses o acciones.

Por muy raro que parezca, hay una red social para cada persona: desde las redes sociales para animales y mascotas (<http://www.mascotaclub.com>), para personas con bigote (<http://www.stachepassions.com>), para amantes de tejer (<http://www.ravelry.com>), y hasta para vampiros (<http://vampirefreaks.com>). En estos momentos, quien no está en una red social, es porque no quiere, ya que hay para todos los gustos.

Existen numerosas definiciones y clasificaciones de redes. Una sería por ejemplo⁴⁴ utilizando la metodología de clasificación de portales web, primando la comunicación privada sobre la pública (Facebook⁴⁵) o las redes sectoriales o verticales dirigidas a grupos de individuos específicos (por ejemplo LinkedIn⁴⁶) o a generar un tipo de comunicación particular por el tipo de medio utilizado (por ejemplo Youtube⁴⁷).

Otra clasificación sería⁴⁸:

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 On-Line: son aquellas que tienen su origen y se desarrollan a través de medios electrónicos.

Las redes sociales más usadas en 2011 fueron Facebook, Youtube, Tuenti⁴⁹ y Twitter⁵⁰ y, aunque no las utilizemos, continuamente escuchamos hablar de ellas desde los programas de televisión o radio, prensa, amistades, aula, etc. Pero... ¿son una moda? Parece que no. Cada vez son de mayor utilidad y una de las razones es porque se adaptan rápi-

44. Fuente: <http://www.microsoft.com/business/es-es/content/paginas/article.aspx?cbcid=503>

45. Red social www.facebook.com

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

47. Canal de videos www.youtube.com

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

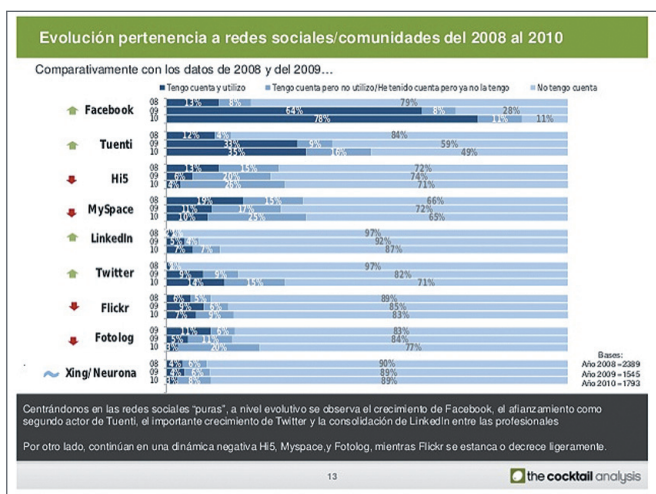
49. Tuenti es una red social destinada a jóvenes www.tuenti.es

50. Twitter: red social que comunica con textos de 140 caracteres máximo.

damente 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, tablets⁵¹ y por supuesto los móviles han popularizado su uso, no siendo raro hoy en día ver a personas usando los teléfonos para leer las noticias, colgar fotos, participar activamente en una red social y desde cualquier lugar.

2. Las redes y el empleo



Según un estudio publicado por BBVA⁵², se puede observar el constante crecimiento de las redes sociales en el periodo de 2008 a 2011. De todas ellas, Twitter es la que más crecimiento ha experimentado junto con Facebook, y LinkedIn. A pesar de que su uso aún no es muy popular, cuenta ya con más de dos millones de usuarios en España.

51. Tablets: Dispositivo electrónico portátil de pequeño tamaño con pantalla táctil.

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

Las redes sociales nos posicionan en la red. Somos lo que «decimos» y escribimos en internet. Todo lo que hagamos en internet tiene repercusión, tanto si es positivo como si es negativo, 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, 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 Business⁵³.

Otra consultora, *Talent Search People*⁵⁴, 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. Se encuentra en un momento de consolidación empresarial y tiene uso más personal que profesional. Se caracteriza por compartir con tu grupo de amigos tu vida. Desde actualizaciones de estado hasta fotos, videos, canciones...

53. <http://www.cob.niu.edu/news/InTheNews.asp>

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

La página principal de esta red es el «muro» o «timeline», 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.

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

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 sólo tus amigos 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 con ellos.

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 (sólo lo puede ver quien lo manda y recibe), en grupo o público, si son publicados en el muro.

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-deben ayudar y aportar valor. A algunas marcas o empresas igual las seguimos por promociones, como pueden ser descuentos, regalos, concursos y a otras por información o novedades.





Twitter

Es la red con más crecimiento actualmente. 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, te aparecerán los «tweets» de las personas a las que sigues.

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 (sólo a la gente que sigues y te sigue), participar en concursos, seguir eventos...

Los «tweets» suelen llevar información a parte del mensaje, un enlace a una página, una foto o vídeo. Su uso se ha extendido entre las personas famosas: deportistas, cantantes, políticos, periodistas, ..., 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 personal⁵⁵, de la misma manera que las marcas, que ya empiezan a abandonar el uso de la publicidad tradicional.



55. 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 usuarios 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 ultimo, 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: # sirve para agrupar mensajes sobre un mismo tema.
- Trending topic: TT es el tema de moda, de lo que más se está hablando.
- Follower: la persona que te sigue es tu follower (seguidor) y tú eres follower de todos los que sigues.
- @: los usuarios siempre van precedidos de una @. Se usa para contestar o mencionar.



LinkedIn

Es la red profesional más conocida y está basada en la teoría de los 6 grados de separación que sostiene que sólo 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 CV⁵⁶ y a partir de él, se pueden solicitar recomendaciones, mostrar enlaces a webs, blogs o cuentas de las redes sociales, que puedes conectar.



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 posibilidad de buscar empleo donde las empresas cuelgan los puestos ofertados, y desde donde se pueden enviar currícula o solicitar una entrevista.

Además se puede configurar la cuenta para que envíe alertas de empleo que pueden encajar con nuestros 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 avanzadas en la materia de referencia. El «*networking*»⁵⁷ 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 se eligen con mayor rigor los contactos: siempre debe haber un fin común o bien, conocer a la persona que se quiere agregar.

56. CV: curriculum vitae.

57. Networking: red de contactos.



Tuenti

Es una red social muy parecida a Facebook, pero destinada a un público español y con un perfil adolescente: la mayoría de los usuarios tiene de 14 a 25 años.

En esta red agregas contactos compartiendo con ellos fotos, videos, canciones, frases, comentarios. También se pueden seguir páginas y marcas. Según los datos actuales Tuenti sigue en crecimiento y cuenta con más de 14 millones de usuarios.



Youtube

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

En Youtube los usuarios son personas o empresas, y cada cual hace el uso que considera adecuado. Lo peculiar de esta red es que no es obligatorio subir videos, ni si quiera estar registrado.



4. Otras redes



Google+

Es una red social, de creación bastante reciente (28 de Junio de 2011). «Nuevas formas de compartir lo que quieras con quien quieras» es el eslogan. La idea es seleccionar las acciones que realizas y dirigir las hacia las personas que te interesan.

Las partes más importantes de esta nueva red social son:



Abre una vía novedosa de agrupar a los contactos por círculos: cada publicación puedes elegir que círculo puede visualizarlo (amigos, familia, seguidores...).

Cuenta con diversas aplicaciones muy interesantes. Las fotos, por ejemplo, además de compartirlas, se pueden retocar y transformar. O los «hangouts⁵⁸», que te permiten hablar cara a cara con una persona, con vídeo y voz, incluso hasta con 9 personas.

La comodidad es que agrupa todas las aplicaciones de Google y si ya tienes cuenta de correo (gmail), será muy sencillo crearse el perfil y agregar los contactos.



Skype

Es una red que permite realizar llamadas por teléfono de manera gratuita⁵⁹ entre usuarios. Además, se puede conectar la cámara del ordenador y hacer una video llamada.

El registro es muy sencillo: sólo 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.



Flickr

Es una red social para compartir fotografías y videos que permite hacerlas visibles a todo el mundo, o sólo 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.

58. Hangouts: conversaciones a través de la red.

59. Tiene opción de pago que te permite llamar a cualquier teléfono del mundo o hacer video llamadas en grupo.



Pinterest

Sirve para encontrar, compartir, filtrar y organizar principalmente imágenes, y también videos. Es posible la curación digital⁶⁰ (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.



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.



Wikipedia

Es la red del conocimiento: todo lo que quieras saber se encuentra en ella. Su principal característica es que la forman y alimentan todos los usuarios. 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.

60. 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 profesionales, 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 te piden que generes un currículum online, para que al solicitar los puestos de trabajo, las empresas vean 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 sólo 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 referido, se pueden configurar con la frecuencia e información que más se ajuste a nuestros intereses.

Podemos distinguir portales públicos y privados, por ejemplo:

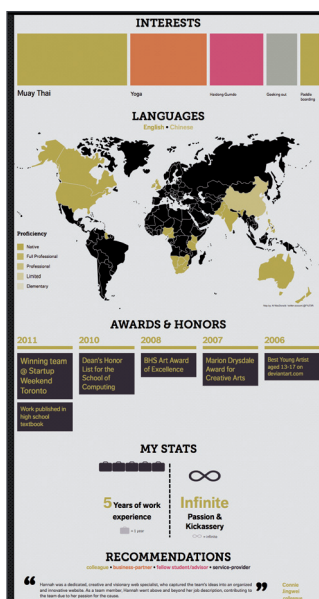
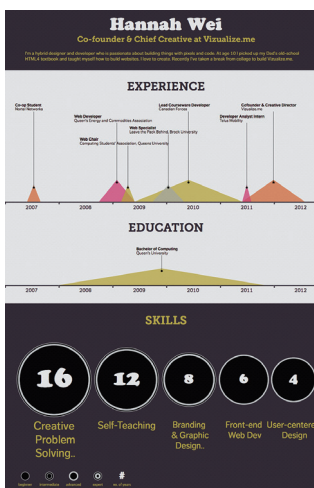
Públicos	Privados
www.melillaorienta.es	www.infojobs.net
www.inem.es	www.infoempleo.es
www.empleopublico.jccm.es	www.monster.es
www.empleo.jcyl.es	www.michaelpage.es
www.extremaduratrabaja.es	www.trabajar.com

Existen también páginas webs que te ayudan a elaborar el historial profesional (curriculum), 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://re.vu/barackobama>



Y esta otra: <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 Orienta⁶¹ 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

Está enfocado a:

- Personas desempleadas. 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 creación de currículum europeo, suscripción a noticias y documentos y solicitud de puestos de trabajo.
- Emprendedores 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 indirectamente de las ofertas de empleo de la propia empresa.
- 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.

61. 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).
- 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 sin ánimo de lucro 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*.

The screenshot displays the Melilla Orienta website interface. At the top, there's a navigation bar with social media icons (Facebook, LinkedIn, Twitter, YouTube) and a user access section labeled 'ACCESO USUARIOS' with fields for 'NIF o CIF' and 'ENTRAR'. Below the navigation bar, there are tabs for 'ORIENTACIÓN', 'FORMACIÓN', 'EMPLEO', 'AUTOEMPLEO', and 'EMPRESAS'. The main content area is titled 'Empleo y cursos' and 'ÚLTIMAS OFERTAS DE EMPLEO'. It features a table with job listings.

TÍTULO	FECHA	FUENTE	LOCALIDAD
Vendedores por teléfono	13-07-2012	Melilla Orienta	Melilla
Operadores de máquinas y de instalaciones fijas no clasificados bajo otros epígrafes	03-07-2012	Melilla Orienta	Melilla
Delegado/ Gestor de País	27-07-2012	Infoempleo	Melilla
Director Gerente Delegado Comercial Francia	27-07-2012	Infoempleo	Melilla
Distribuidor ADT	27-07-2012	Infoempleo	Melilla
Directores de Asesoría (Franquiciados)	27-07-2012	Infoempleo	Melilla
Oferta desde el administrador	27-07-2012	Infoempleo	Melilla
DISTRIBUIDORES para Multinacional Suiza de Productos de Consumo de Alta Gama	27-07-2012	Infoempleo	Melilla
Naturópatas y Herbolarios para introducir productos premium alemanes a precio fábrica	27-07-2012	Infoempleo	Melilla
Asesor@ TupperSex.	27-07-2012	Infoempleo	Melilla

Below the table, there's a section for 'ÚLTIMOS CURSOS DE FORMACIÓN' with a table showing course details and completion dates.

DENOMINACIÓN DEL CURSO	FECHA DE FIN DE INSCRIPCIÓN
OFIMÁTICA E INICIACIÓN A INTERNET	29-09-2012
ARCHIVO Y TRATAMIENTO DE DATOS: ACCESS	29-09-2012
SEGURIDAD ALIMENTARIA	29-09-2012
Seminario sobre Calidad e Igualdad de Oportunidades	29-09-2012
Calidad y Atención al Cliente en Comercio	29-09-2012

On the right side of the screenshot, there's a 'Novedades' section with a date 'Y POSTERIOR 2012-2013' and a 'Regístrate' button. Below it, there's a Facebook widget for 'Melilla Orienta' with a 'Me gusta' button and a count of 1,13 likes.

Si la empresa se ha registrado previamente en el portal www.melillacomercio.com, su alta en el portal de Melilla Orienta se habrá realizado automáticamente, y ya podrá entrar con el CIF y la contraseña.

MODULO III

E-Learning⁶²

El E-learning es el aprendizaje *online*, una modalidad de formación que en estos momentos está en auge.

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.

Las empresas encargadas de la formación van adaptando constantemente los cursos a las necesidades 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 temarios⁶³...

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.
- **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 cons-

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

63. Imagen tomada de la web e-learning en Mercantil Andina: <http://elearningargentina.wordpress.com/2008/06/20/consejos-sobre-e-learning/>

tante 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 «off line⁶⁴», 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 por aprender, no es muy fiable el resultado de los exámenes.

64. Fuera de línea, no conectado a internet.

MODULO IV

Otros recursos 2.0: blogs, RSS, webs

1. Blog

El blog es como un diario donde las personas cuentan historias sobre temas de su interés.

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 autores⁶⁵.

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.

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 videos, que hacen que sea mas didáctico, interactivo y, sobre todo, entretenido.



Entre los servidores de blogs más populares hoy en día se encuentran Blogger y Wordpress. La mayoría de ellos 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 spam⁶⁶.

65. Freshblog. El blog de Empieza Consultora fresh consulting® <http://blog.empiezaconsultora.es/>

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

2. RSS



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.

Es una opción que se encuentra en la mayoría de blogs y así cuando 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: Seesmic o Sobees⁶⁷).

Con ellas, por ejemplo, es posible hacer que los mensajes que publiquemos en Twitter automáticamente aparezcan en Facebook y/o LinkedIn. O cualquier comentario o artículo que leamos en Google, podremos darle un «+1⁶⁸».

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, Hootsuite.⁶⁹

67. <https://seesmic.com/> ; <http://www.sobees.com/>

68. Consultar glosario de términos al final del capítulo.

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

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. 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.

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».

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.

PLS

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

RT

«Re-Tweet», 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

Contesta Verdadero (V) o Falso (F).

Nivel 01

		V	F
1	Las redes sociales son cosas de internet.	☐	☐
2	En las redes sociales online sólo puedo acceder desde el ordenador.	☐	☐
3	Facebook es la red social con más usuarios en España.	☐	☐
4	La wikipedia sirve para consultar todo tipo de temas.	☐	☐
5	Para leer un blog tengo que estar registrado.	☐	☐

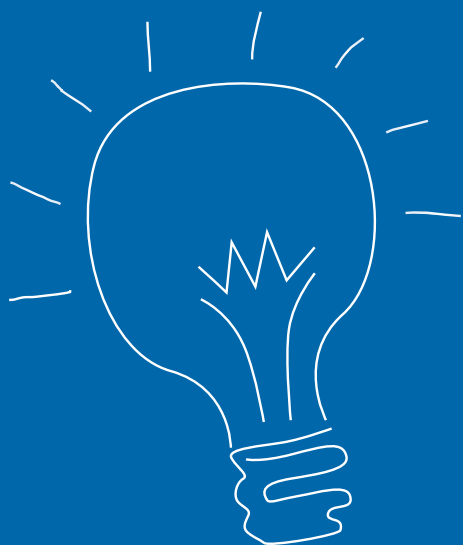
Nivel 02

1	Hastag es un término de twitter y hace referencia a un tema específico.	☐	☐
2	Linkedin es la red profesional más seguida en España.	☐	☐
3	El e-learning no implica el uso de tecnología ni internet.	☐	☐
4	Las personas encargadas de selección no tienen en cuenta las redes sociales en los procesos.	☐	☐
5	Cuando escribo un @ delante de una persona es porque quiero a esa persona.	☐	☐

Nivel 03

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

Motivación para el autoempleo



Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT*) define el **autoempleo** como el sector integrado por todos aquellos que trabajan en unidades económicas de su propiedad que ellos mismo dirigen.

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 discapacitadas, parados de larga duración, parados mayores de 45 años, 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 éstas 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 los autónomos el Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo** o la Ley de Economía Sostenible*** de 2011, e incluso existe la posibilidad futura de una ley específica para personas emprendedoras.

En esta unidad didáctica se tratarán 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.

objetivos

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>

** Real Decreto rebaja para la Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL) el periodo de tiempo y el coste para su constitución

*** <http://www.boe.es/boe/dias/2011/03/05/pdfs/BOE-A-2011-4117.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.
 - Guía de creación de empresas responsables.

MODULO I

Creación de empresa

El autoempleo es una actividad emprendedora alternativa al mercado laboral⁷⁰, 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 sólo para sí, sino también para la comunidad.

Vivimos unos momentos de debilidad económica en los que la creación del propio puesto de trabajo es una de las escasas alternativas reales a la hora de conseguir un papel activo en el mercado socio-económico 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, parados de larga duración, mujeres, personas discapacitadas, parados mayores de 45 años, etc.), busquen nuevas alternativas de empleo, optando por emprender su propia aventura empresarial.

Según revela el informe GEM⁷¹ de España de 2011, la tasa de actividad emprendedora de 2011 fue de 5,8% sobre la población española de 18-64 años, habiendo experimentado un incremento del 34,9%, respecto del año 2010. A pesar de ello, este incremento no debe interpretarse como un signo de recuperación económica, sino como el resultado de la ampliación de la actividad emprendedora fruto de la necesidad y el desempleo.

La persona emprendedora no busca sólo 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.

70. Fuente www.autoempleo.net, portal especializado en autoempleo.

71. 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:

Conocimiento	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. 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).
Habilidad	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 y economía de tiempo y esfuerzo, las labores de la empresa. 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...
Aptitud	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. 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.
Actitud	Definición: es la expresión de los valores en el comportamiento de la persona. Es 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. 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.

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 sólo el papel de medir los índices de desempleo, sino en muchos casos el papel de solucionadores del problema, creando trabajo.

Desde finales del siglo XX se ha observado cómo los Estados no pueden asumir individualmente la responsabilidad del pleno empleo y, además, se observa 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 todos aquellos que tengan capacidad de defenderse por sí mismos deben ser animados, incentivados y apoyados para que lo hagan. En España, la creación de la Ventanilla Única Empresarial⁷², es un ejemplo de esta línea de actuación.

Por lo tanto, estas nuevas tendencias, económica y cultural, están provocando una evolución desde una sociedad de personas empleadas a una sociedad de autoempleados. 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 Española⁷³ define **empresa** como «*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*»⁷⁴.

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.

72. La ventanilla única empresarial (VUE) es una iniciativa conjunta de las Administraciones Públicas y tiene por objeto apoyar a los emprendedores en la creación de nuevas empresas mediante la prestación de servicios integrados de tramitación y asesoramiento empresarial.

73. <http://lema.rae.es/drae/?val=empresa>

74. 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)

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 una solución al desempleo y a la situación transitoria de la crisis. 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 GEM⁷⁵, un observatorio internacional con carácter anual de la actividad emprendedora, en su informe de España 2011, ya referido, afirma que en 2004 aproximadamente el 65% de las personas emprendedoras decían haber iniciado su empresa con la intención de aprovechar una oportunidad de negocio. El resto afirmaba haberlo hecho por no contar con otra opción de empleo. En 2011, el 71,5% del emprendimiento total sigue siendo fruto del aprovechamiento de una oportunidad.

Además, concluye que en nuestro país, el grueso empresarial está formado por personas emprendedoras provenientes de familias cuyos padres eran empresarios o autoempleados y con mayor participación masculina: 61,4%, frente al 38,6% de empresarias mujeres, aunque en los últimos tiempos se ha notado un ligero aumento del número de empresarias y de mujeres con intención de emprender.

La edad media del emprendimiento español es otro dato interesante que incluye el mencionado documento. Se encuentra en torno a los 38 años, con mayor participación de jóvenes. También ha aumentado el número de personas con estudios superiores, aunque llama la atención que la mayoría no cuente con formación específica en creación y consolidación de empresas.

75. Fuente: *Perfil emprendedor español en 2011: Global Entrepreneurship Monitor*. Informe GEM España 2011. <http://www.gemconsortium.org/docs/download/2262>

En cuanto a la nacionalidad, el citado informe refiere que aumenta la presencia de emprendedores extranjeros de régimen general y disminuye de forma notable la de extranjeros en régimen comunitario.

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.

En la *Guía emprendimiento responsable*⁷⁶ 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.

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

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?		
¿Valora 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?		

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 innovadora⁷⁷ 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 ético⁷⁸, potenciando el uso de las nuevas tecnologías.

En el momento económico actual, resultan importantes los conceptos de emprendizaje⁷⁹ social, el binomio innovación-creatividad y cuarto sector⁸⁰ 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.

COWORKING (co-trabajo)

Consiste en compartir oficina (o un mismo espacio 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, periodistas...

77. 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 Fuente: http://www.santigarcia.net/2011/10/otra-forma-de-hacer-empresa-es-posible_17.html

78. Consultar glosario de términos al final del capítulo.

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

80. Empresas dirigidas a la mejora del empleo y calidad de vida de los colectivos desfavorecidos. Consultar glosario de términos al final del capítulo.

Genera un sentimiento de pertenencia a una comunidad y alivia la sensación de aislamiento y soledad de las personas autónomas o micro empresas, 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, fotocopidora, recepción y una sala de reuniones. Con estos recursos, las personas que co-trabajan solo deben llevar consigo su ordenador portátil, reduciendo con ello los gastos en la creación y mantenimiento de la empresa⁸¹.



CENTROS DE EMPRESA⁸²

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, durante un tiempo limitado. En nuestra Ciudad, Proyecto Melilla S.A. cuenta con un vivero de empresas⁸³.

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, desempleados de larga duración..., a través del empleo en cualquier actividad económica⁸⁴ 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.

81. 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/>

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

83. Ver módulo 4: Recursos de la Ciudad Autónoma de Melilla.

84. 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 inútilmente⁸⁵.

Las ideas pueden surgir de manera espontánea, o fruto de un proceso. 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, o reservada al mundo de la ciencia. Sólo se trata de introducir algo nuevo en cualquier ámbito de nuestra vida, o de nuestro proyecto de empresa.

85. 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
Granaina⁸⁶*



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 creativas o creativos, 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.

86. 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, a través de la red social Twitter han sacado partido. Son más de 10.000 seguidores 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 transparencia económica y sus grupos de interés: plantilla, clientes, proveedores, vecindario...

FORÉTICA⁸⁷ 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 clientes y como ciudadanos 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.
- ...

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.

87. 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 hoy⁸⁸. 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 sólo 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 social-político. 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 para su actividad productiva y creando valor para sus stakeholders⁸⁹.

88. 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 ®.

89. 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 y, 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 un posible inversor.

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 DAFO⁹⁰.

- **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, ...

El marketing actual pasa –sin lugar a dudas– por el mundo 2.0⁹¹. 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.

Por esta razón, desde hace un tiempo ha surgido una nueva ocupación (community manager⁹²), 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.

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

91. 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.

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

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 GEM⁹³ de España de 2011, la media de capital semilla necesario para poner en marcha una actividad empresarial nueva en nuestro país es de 30.000 euros (como en 2010) y, el 70% 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.

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.

93. Ya referido con anterioridad: Global Entrepreneurship Monitor.

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 necesi-

rios 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			

La previsión de la tesorería puede ayudar a conocer los periodos críticos en la economía de la empresa, y así poder elaborar estrategias que ayuden a minimizar sus impactos. Lo ideal es realizar un control de la tesorería mensual, para observar cuándo se realizan los cobros y cuándo los pagos.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
SALDO INICIAL (A)												
PREVISIÓN DE COBROS												
CLIENTES												
SUBVENCIONES												
OTROS												
TOTAL COBROS (B)												
PREVISIÓN DE PAGOS												
PROVEEDORES												
ALQUILER												
MANTENIMIENTO Y REPARACIONES												
SERVICIOS PROFESIONALES												
TRANSPORTES												
SEGUROS												
PUBLICIDAD												
SUMINISTROS												
SUELDOS												
SEGURIDAD SOCIAL												
IMPUESTOS												
PRÉSTAMOS												
OTROS												
TOTAL PAGOS (C)												
SALDO (A+B-C)												

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 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 los compañeros de viaje, pues una posible salida de socios 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 TERCEROS

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, dónde 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, de la que ya se ha comentado.

NECESIDADES ECONÓMICAS DEL PROYECTO Y PERSPECTIVA DE DESARROLLO

El importe de la inversión y el número de socios 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 a 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	CAPITAL	RESPON-SABILIDAD	FISCALIDAD
PERSONAS FÍSICAS	EMPRESARIO INDIVIDUAL	1	No existe mínimo legal	Ilimitada	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)
PERSONAS JURÍDICAS	SOCIEDADES MERCANTILES				
	SOCIEDAD COLECTIVA (S.C.)	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Ilimitada	Impuesto de 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 3.005,06 euros	Limitada al capital aportado	Impuesto de Sociedades
	SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA (S.L.N.E.)	Mínimo 1. No superior a 5 en la constitución	Mínimo 3.005,06 euros Máximo 120.200 euros	Limitada al capital aportado	Impuesto de Sociedades
	SOCIEDAD ANÓNIMA S.A. Con un/a solo/a socio/a la denominación será Sociedad Anónima Unipersonal (S.A.U.)	Mínimo 1	Mínimo 60.101,21 euros	Limitada al capital aportado	Impuesto de Sociedades



FORMAS JURÍDICAS					
	SOCIEDAD COMANDITARIA POR ACCIONES	Socios comanditarios: Limitada	Impuesto de Sociedades	Socios colectivos: Ilimitada	Impuesto de Sociedades
	SOCIEDAD COMANDITARIA SIMPLE	Mínimo 2	No existe mínimo legal	Socios colectivos: Ilimitada	Impuesto de Sociedades
	SOCIEDADES MERCANTILES ESPECIALES				
	SOCIEDAD LIMITADA LABORAL (S.L.L.)	Mínimo 3	3.005,06 euros	Limitada al capital aportado	Impuesto de Sociedades
	SOCIEDAD ANÓNIMA LABORAL (S.A.L.)	Mínimo 3	60.101,21 euros	Limitada al capital aportado	Impuesto de Sociedades
	SOCIEDAD COOPERATIVA	Mínimo 3	Mínimo 1.803,04 euros	Limitada al capital aportado	Impuesto de Sociedades (Régimen Especial)

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 minusvalía, 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 verse afectado por alguna de estas leyes.

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.
- Dar de alta ficheros de información relacionada con las personas en la Agencia Española de Protección de Datos⁹⁴.
- 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 currícula prestando atención a la experiencia y la capacidad, y no en el sexo, edad, origen y otras cuestiones que en nada repercuten en la productividad ni determinan el talento de las personas.

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 un buen aliado, 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.

94. <https://www.agpd.es/portalwebAGPD/index-ides-idphp.php>

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. (PROMESA) ofrece al empresariado melillense un servicio integral que comprende desde la información, formación y asesoramiento empresarial hasta financiación, ubicación y seguimiento de las empresas⁹⁵.

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 empresarios como de trabajadores.

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 desempleadas 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.

Precisamente, como recurso a la iniciativa emprendedora, conviene resaltar los servicios que ofrece el vivero de empresas⁹⁶, que se encuentran a disposición de todas las empresas que soliciten un local en sus instalaciones:

- Soporte administrativo.
- Recepción.
- Centralita telefónica y radiofónica.

95. Fuente: MEMORIA DE GESTIÓN 2010 y web corporativa www.promesa.net.

96. Contacto: vivero@promesa.net Situado en Antigua Ctra. Del Aeropuerto, s/n. Huerta Carrillo-Navarro 52005 MELILLA Teléfonos: 952 673 000- 952 672 393.

- Conexión a internet.
- Mailing.
- Recepción y transmisión de mensajes
- Servicios de reprografía.
- Servicios de asesoría.
- Oficina técnica.
- Formación empresarial.

PROMESA
promoción económica de melilla

CIUDAD AUTÓNOMA MELILLA

INVERTIR EN MELILLA FORMACIÓN EMPLEO AYUDAS VINCULOS DESCARGAS AREA DE PRENSA

usuario: contraseña: entrar

buscar

home > invertir en melilla > donde ubicarse

Melilla, martes, 31 de julio de 2012

INVERTIR EN MELILLA

- dossier economico
- reglas de origen
- donde ubicarse

un proyecto innovador para emprendedores en Melilla facilitando su inserción en el mercado

Vivero de Empresas

El Vivero de Empresas se compone de 8 locales comerciales de 60 m2 cada uno, y de 12 naves industriales que oscilan entre los 75 y los 140 m2. Ofrece un espacio inicial para comenzar a desarrollar su proyecto emprendedor. Es un punto ideal para hacer germinar su empresa ya que, además de ayudar a dar los primeros pasos, la pone en conexión con otras empresas que también se encuentran en el vivero.

Con unas condiciones inigualables de alquiler en las que se incluyen los siguientes servicios:

- Soporte administrativo
- Recepción
- Centralita telefónica y radiofónica
- Conexión a internet
- Mailing
- Recepción y transmisión de mensajes
- Servicios de reprografía
- Servicios de asesoría
- Oficina técnica
- Formación empresarial

E-mail: vivero@promesa.net
Antigua Ctra. Del Aeropuerto, s/n.
Huerta Carrillo-Navarro
52005 MELILLA
Telfs.: 952 673 000- 952 672 393
Fax: 952 677 733

quienes somos contacto aviso legal política de privacidad mapa web

2. Guía de creación de empresas responsables

Proyecto Melilla publicó la *Guía de emprendimiento responsable: cómo aplicar la responsabilidad social en la creación de empresas en Melilla*⁹⁷, 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:

97. Puede consultarse en la web del portal de empleo y formación Melilla Orienta: http://melillaorienta.es/upload/documentos/guia_emprendimiento_responsable_12892871208.pdf

- 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.

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

Contesta 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	Innovar es inventar, crear algo desde cero.		
3	El plan de inversiones debe contemplar los gastos de constitución de la empresa.		
4	La persona emprendedora se hace.		
5	Los viveros de empresas son locales gratuitos que la Administración pone a disposición de las empresas.		

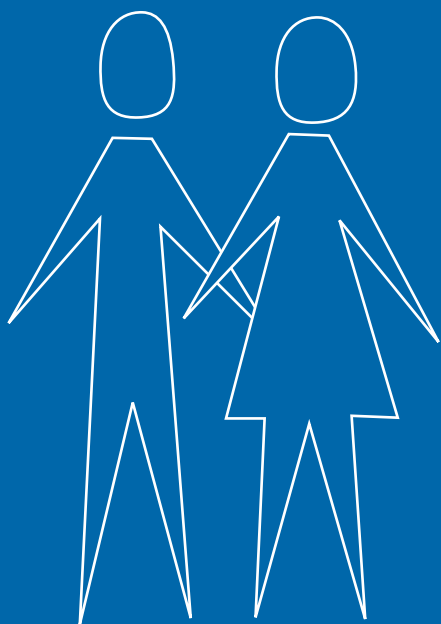
Nivel 02

1	Los proveedores no forman parte de los grupos de interés (steakholders) 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	Dar de alta ficheros en la Agencia Española de Protección de Datos es un recurso a tener en cuenta en el proceso de creación de empresa.		
3	El coworking maximiza las posibilidades de encontrar clientes.		
4	La sociedad limitada nueva empresa (S.L.N.E.) debe constituirse con un mínimo de 3 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 mas 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 la primera diferencia entre las personas, sin embargo, 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. Históricamente, el rol femenino se asocia 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).

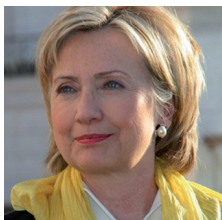
A partir de los roles atribuidos a mujeres y a hombres se generan los estereotipos, que asignan los diferentes papeles que ambos sexos asumen en la sociedad.

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 cambiar mentalidades ni ideologías, ya que, como se ha referido en la introducción, no es un aspecto puntual, sino que 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 bailar⁹⁸.
Año 2000. Dirigida por Stephen Daldry.



Las rubias son tontas: no se han encontrado, lógicamente, evidencias científicas que demuestren que el color del cabello interfiera de forma alguna en el coeficiente intelectual femenino. Si así fuera, no habría apenas triunfadoras de pelo claro: **Hillary Clinton, Michelle Bachelet o J.K. Rowling** serían totales desconocidas...⁹⁹

Según la profesora María Cremades¹⁰⁰, 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»¹⁰¹, 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 lo objetivo, durante siglos han servido de pretexto para acosar no sólo a las mujeres, sino a

98. Imagen de la película Billy Elliot. Quiero bailar. – Lo sabes de sobra Billy, los niños no bailan, boxean, juegan al fútbol».

99. Diario ABC «Las mujeres que no saben leer mapas y otros nueve tópicos femeninos»
<http://www.abc.es/20120308/sociedad/abci-topicos-falsos-mujeres-201203071058.html>

100. Cremades, María A.: Materiales para coeducar.

101. Rubí Carreño y otros. Lengua Castellana y Comunicación. Mare Nostrum 1999.

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

Los estereotipos de género están montados sobre las «diferencias» entre las mujeres y los hombres y, en este sentido, la comunidad científica no presenta un criterio unánime: unos datos confirman que cada vez es más difícil negar las diferencias, y sin embargo otros, demuestran que las diferencias no son significativas, porque cada persona es diferente y le afectan distintos factores culturales, sociales e incluso medio ambientales.

Las diferencias entre mujeres y hombres en general vienen en la línea de las que establece Barón-Cohen¹⁰² o Louann Brizendine¹⁰³: los cerebros femeninos estarían predominantemente dirigidos hacia la «empatía», mientras los masculinos estarían dirigidos predominantemente hacia la «comprensión y construcción de sistemas». A modo de ejemplo, estas son algunas de las diferencias más admitidas por toda la sociedad:

- La mujer puede realizar más tareas simultáneamente que el hombre: leer el periódico y hablar por teléfono.
- El cerebro masculino está más capacitado para la concentración: al leer el periódico, disminuye la agudeza auditiva.
- El hombre tiene mejor capacidad espacial y de orientación.
- ...

Las investigadoras Tanner y Zihlman, Mascia-Lees o Smuts¹⁰⁴ afirman que *«el camino no es negar la importancia de las diferencias biológicas, sino evitar que éstas 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/o perciben menor retribución que los hombres desempeñando el mismo trabajo.

102. Simón Baron-Cohen. Psicólogo.

103. Louann Brizendine, Psicóloga. El cerebro de la mujer. RBA. Barcelona.

104. Profesores de pediatría y neurología de la Universidad de Yale, New Haven en el estado de Connecticut (EEUU).

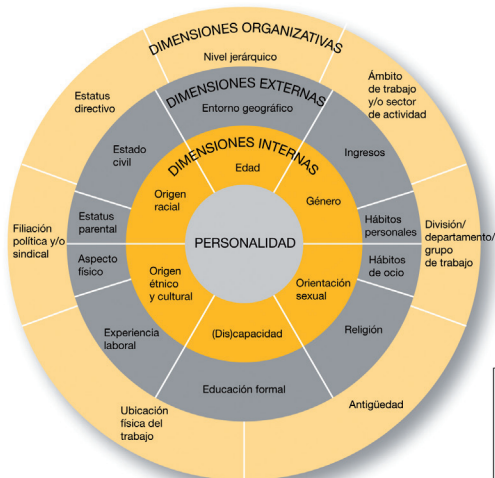
Algunas ideas para combatir los estereotipos podrían ser:

- Analizar la composición del mercado laboral y sus posibilidades reales.
- Denunciar cualquier incidente que se derive de una actuación de discriminación y/o violencia de género.
- 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.

2. Diversidad

Decía Rubén Blades¹⁰⁵ que *«el carácter es lo que define a las personas»*. . . aunque no sólo. Los seres humanos nos diferenciamos por múltiples variables visibles en unos casos, como la edad, sexo, condiciones físicas, psíquicas o sensoriales o la raza, por ejemplo, y no tan visibles en otras ocasiones como la experiencia profesional, los conocimientos, el entorno o las actitudes, que en su conjunto determinan nuestra vida y nuestro comportamiento.

Gardenswartz y Rowe¹⁰⁶, representan todas esas variables en 4 niveles.



(Imagen: Gardenswartz, L., Cherbosque, J., Rowe, A. (2003): *Emotional Intelligence for Managing Results in a Diverse World*. Davies-Black, Mountain View, California)

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

106. Las cuatro capas de la diversidad. Gardenswartz y Rowe 1994.

Prácticamente desde la Revolución Industrial las sociedades han iniciado un avance hacia la heterogeneidad y el multiculturalismo y, por esta razón, desde los años 70¹⁰⁷ es una cuestión que preocupa a gobiernos y entidades por los beneficios que aporta.

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, o el contacto físico es considerado una afrenta en algunas culturas; entender que algunas personas realizan las tareas de manera simultánea, y otras consecutivas mejora la organización empresarial; 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 todos los individuos en la sociedad.

Ejemplos de gestión de la diversidad en las empresas¹⁰⁸.

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.

Me gusta 5 Twitter 3 +1 0 Pin it 0



La diversidad, un beneficio para las empresas - Foto: Archivo

27 Abril 12 - Madrid - J. V. E.

Datos sobre cualquier palabra para ver significado

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, Iberdrola, 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 Mohn, 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».

107. **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.oberaxe.es/files/datos/4f016d0cf0f2a/GUIAGESDI.pdf>

108. Algunos ejemplos de la gestión de la diversidad en las empresas: <http://www.larazon.es/noticia/4455-la-diversidad-un-beneficio-para-las-empresas>

La Ciudad Autónoma de Melilla integra en su calendario laboral fiestas de diversas religiones¹⁰⁹.

Calendario de Fiestas Judías									
Anuncios Google		Firm Online		Para Fiestas		Calendario		Show Fiestas	
FESTIVIDAD	DIAS	CALENDARIO GREGORIANO				CALENDARIO HEBREO			
Tu B' shvat		Miércoles	8	Febrero	2012	Shebat	15		5772
Purim		Jueves	8	Marzo	2012	Adar II	14		5772
Pesaj	(8)	Viernes	6	Abril	2012	Nisan	15		5772
Iom HaShoá		Jueves	19	Abril	2012	Nisan	27		5772
Iom HaZikaron		Miércoles	25	Abril	2012	Iyar	4		5772
Iom HaAtzmaut		Jueves	26	Abril	2012	Iyar	5		5772
Lag B' Omer		Jueves	10	Mayo	2012	Iyar	18		5772
Shavuot	(2)	Sábado	26	Mayo	2012	Sivan	6		5772
Tishá B'Av		Sábado	28	Julio	2012	Av	9		5772
Rosh Hashaná	(2)	Domingo	16	Septiembre	2012	Tishrei	1		5773
Iom Kipur		Martes	25	Septiembre	2012	Tishrei	10		5773
Sukot	(7)	Lunes	1	Octubre	2012	Tishrei	15		5773
Shmini Atzeret		Lunes	8	Octubre	2012	Tishrei	22		5773
Simiat Tora		Martes	9	Octubre	2012	Tishrei	23		5773
Januca	(8)	Domingo	9	Diciembre	2012	Kislev	25		5773
Tu B' shvat		Sábado	26	Enero	2013	Shebat	15		5773
Purim		Domingo	24	Febrero	2013	Adar II	14		5773
Pesaj	(8)	Lunes	25	Marzo	2013	Nisan	15		5773
Iom HaShoá		Lunes	8	Abril	2013	Nisan	27		5773
Iom HaZikaron		Lunes	15	Abril	2013	Iyar	4		5773
Iom HaAtzmaut		Martes	16	Abril	2013	Iyar	5		5773
Lag B' Omer		Domingo	28	Abril	2013	Iyar	18		5773

3. La conciliación de la vida personal y profesional

Desde la Unión Europea se ha desarrollado normativa (Directivas ¹¹⁰) que obliga 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 dos leyes:

- 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.

109. 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.

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

La conciliación de la vida personal y profesional es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde todos 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 doméstica. Por eso, conviene dar un paso más a favor de la igualdad de oportunidades para todas las personas y desvincular el termino «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 las personas tienen intereses y necesidades fuera de la oficina. 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...

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).
- 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. Recientemente, la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles¹¹¹, ha propuesto al Gobierno 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. Entre sus propuestas destaca:

- Reducir los horarios de comida del mediodía (2h. es excesivo).
- Reuniones antes de las 18:00h. para no retrasar la hora de salida del trabajo, con una duración no superior a 90 min.
- Horario de entrada y salida de la empresa flexible entre 8:00h. y 9:30h, dependiendo del sector.

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 ley, y eso es una noticia esperanzadora.

The screenshot shows the website **equipos&talento.com** with a navigation bar including links for home, entrevistas, reportajes, nombramientos, empresas de RRHH, and TV. A sidebar on the left titled "LO MÁS LEÍDO DE LA SEMANA" lists ten articles. The main content area features a news article titled "El teletrabajo mejora la eficiencia, el desarrollo sostenible y la conciliación" by Fundación MásFamilia. The article includes a photo of a man working on a laptop and discusses the publication of the "Libro Blanco del Teletrabajo en España".



111. ANROHE: <http://www.horariosenespana.es/index.php?module=inicio>

MODULO II

La desigualdad

1. Evolución del concepto

Ya nos hemos referido anteriormente al valor y la riqueza de la diversidad de las personas, y su aportación al desarrollo de nuestra sociedad. Precisamente, no tomar en valor las diferencias, y desconocer cómo gestionarlas, puede generar desigualdad no sólo para mujeres o para hombres, sino para todas las personas (niños, personas con discapacidad, jóvenes, otras razas, ...).

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 sólo 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, sin embargo 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.
- 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, o disponibilidad horaria, o incluso el propio reconocimiento personal y profesional hacia el trabajo, hace necesaria la incorporación de la «perspectiva de

género»¹¹², que es 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 en:

- Insuficiente formación y experiencia específicas que incapacitan para trabajar.
- 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.

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 aquellas mujeres que quieren llegar y permanecer en donde su experiencia y capacidad les permitan.

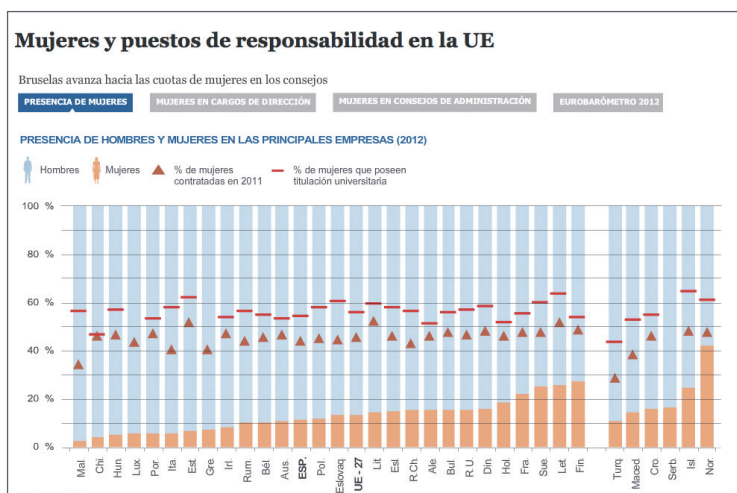
Aunque estos tiempos de crisis y desempleo están equilibrando las cifras, sin embargo persisten los datos que, como ya se ha comentado en el apartado de «conciliación de la vida personal y profesional», sitúan a las mujeres en los lugares que tradicionalmente han ocupado.

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

La información que se recoge a continuación ha sido extraída de la web del Instituto Nacional de Estadística (INE)¹¹³ y de la Publicación: *Mujeres y hombres en España*¹¹⁴, también del INE, así como del Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde), y de los principales diarios nacionales como *El Mundo*¹¹⁵ y el diario *El País*¹¹⁶, y muestra unos datos que habrá que seguir intentando cambiar, con el fin de posibilitar que aquellas mujeres que quieran «estar», tengan la oportunidad de hacerlo.

Puestos de responsabilidad

- De los 350 diputados de la Cámara Baja, 131 son mujeres, el 37,4%.
- En la Cámara Alta, de 265 senadores, 91 son mujeres, es decir, el 34,3%.
- Sólo el 11,5% 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 35% y en el Tribunal de Cuentas representan un 7,1%.
- En las Reales Academias el porcentaje de mujeres es del 9,6%.
- A nivel europeo, las mujeres tampoco gozan de una alta representación en las empresas e instituciones, tal y como muestra el gráfico.



113. Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/igualdad/operaciones.htm>

114. Mujeres y Hombres. INE. http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis

115. *El Mundo* 8 marzo 2012, día internacional de las mujeres.

<http://www.elmundo.es/elmundo/2012/03/04/espana/1330859634.html>

116. http://sociedad.elpais.com/especiales/2012/mujeres_puestos_responsabilidad_ue/

Conciliación

- El 84% de los españoles no realiza ningún tipo de trabajo desde casa, siendo la modalidad presencial la que se impone en nuestro país.
- El 38,2% de las mujeres ha dejado de trabajar durante más de un año tras nacer su hijo, frente al 7,4% de los hombres que lo ha hecho.
- El 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes son mujeres.
- Las mujeres dedican el doble de tiempo de media diaria a las tareas del hogar y la familia: 4 horas y 29 minutos, frente a las 2 horas y 32 minutos de los hombres.

Diferencia salarial

- La diferencia salarial anual entre hombres y mujeres es de 7.139,50 €.
- En los países de la UE la brecha salarial entre mujeres y hombres es de un 17,4%, mientras que en España es de un 25,6%.
- Las mayores diferencias se producen en el sector servicios, que es el que mayor número de mujeres emplea.
- La segregación ocupacional¹¹⁷ es uno de los factores que se encuentra en el origen de este tipo de discriminación. Fruto de esta segregación existen los empleos considerados femeninos, que se remuneran peor.

Educación

- En las pruebas de acceso a la universidad, las mujeres son mayoría 55,7%. Sin embargo, los porcentajes disminuyen en el acceso al empleo.
- El 54,1% de los estudiantes universitarios son mujeres y su presencia es mayoritaria en todas las ramas, excepto en las técnicas.
- A pesar de estas cifras, las mujeres sólo representan el 16,8% del total de catedráticos de universidad.

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

117. Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/igualdad/operaciones.htm>

Las que cambian el mundo¹¹⁸**Las empresarias aguantan**

En España, solo uno de cada tres trabajadores autónomos es mujer -el 34,2% del total de trabajadores registrados e el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos-. Sin embargo, han aguantado infinitamente mejor la crisis que los hombres: desde mayo de 2008 el número de autónomos varones ha registrado un descenso del 12,4%, frente al 5,2% de las mujeres.

**MUJERES
QUE CAMBIAN
EL MUNDO**

Cómos e nuestras mujeres y sus dñs para conocer su propio.



Continúa la incorporación de las amas de casa al mercado laboral: 170.000 han dejado sus hogares para buscar un empleo en 2010.

A mayor nivel de estudios, mayores oportunidades de empleo: a pesar de la destrucción de empleo neta de 6.600 puestos ocupados por mujeres, más de 108.000 universitarias encontraron uno en 2010, frente a 111.000 con educación secundaria o bachillerato que lo perdieron.

118. Artículo Diario ABC 12 Marzo 2012 <http://www.abc.es/20120312/economia/abci-retrato-robot-mujer-empresa-201203120955.html> y home de la web de la ong Mundo Cooperante. Comunidad de Madrid. <http://www.mujeresquecambianelmundo.org/>

119. Interesante estudio de ADECCO: V INFORME DEL PERFIL DE LA MUJER TRABAJADORA. http://www.adecco.es/_data/Estudios/pdf/622.pdf

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. De momento, ni la crisis, ni las revueltas ni cambios producidos en el mundo en los últimos tiempos han arrojado resultados positivos. A modo de ejemplo, según datos de la ONU¹²⁰ sólo un 10,7% de los miembros del Parlamento son mujeres en los países árabes y, en América Latina donde hay tres mujeres presidentas de Gobierno, las cifras de violencia de género sin embargo, siguen siendo muy preocupantes.

La desigualdad entre los sexos tiene muchas consecuencias, y una de ellas es la baja calidad de vida y el empobrecimiento. En el mundo, las mujeres son las personas más pobres en cada sociedad y, en Europa, este hecho no es diferente: según datos publicados por Eurostat¹²¹, el 24,5% de las ciudadanas europeas se encuentra en riesgo de pobreza, frente al 22,3% de los hombres.

Las mayores diferencias se encuentran en Italia, seguida de Austria y Eslovenia y las menores en algunos países bálticos (Suecia, Noruega, Finlandia), y Hungría.

El problema de la desigualdad en el acceso y permanencia en el empleo es que la mayoría de las mujeres o no tienen contrato (servicio doméstico, economía sumergida), o lo son bajo la modalidad «a tiempo parcial». Como consecuencia perciben un salario menor, en proporción al tiempo trabajado y, por ello, no llegan a cuotas de responsabilidad. En el final de su vida laboral, cuando llega la jubilación, como la cotización ha sido muy baja, la pensión que les queda es mínima, disminuyendo con ello su calidad de vida.

España fue pionera en iniciar acciones para combatir la desigualdad con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

120. Mapa Mundial de la Mujer en la Política 2012

121. Eurostat http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-08022012-AP/EN/3-08022012-AP-EN.PDF

y en estos momentos otros países están llevando a cabo acciones para incorporar mujeres a los cargos directivos, como en el caso de Alemania (donde además gobierna una mujer), o eliminar términos sexistas de la documentación administrativa como la referencia «mademoiselle» (señorita) de los formularios oficiales en Francia.

En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres¹²², la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer.

A nivel europeo, se creó el Instituto Europeo de la Igualdad de Género¹²³ y el Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres¹²⁴ con el fin de realizar acciones para garantizar y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En España el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad¹²⁵ sigue 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 Mujer¹²⁶.

En Melilla contamos con la Vicenconsejería de la Mujer, integrada en la Consejería de Educación y Colectivos Sociales y, entre sus servicios cuenta con un Observatorio de Igualdad.



122. <http://www.unwomen.org/es/about-us>

123. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10938_es.htm

124. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10919_es.htm

125. <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/home.htm>

126. http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Home

2. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Distintas definiciones afirman que la igualdad de oportunidades es una cuestión de justicia social que ayuda a la construcción de sociedades más equitativas, más justas, más solidarias y, por extensión más democráticas, contribuyendo con ello al crecimiento económico de los países.

Y esta igualdad es para todas las personas: mujeres, hombres, de cualquier raza, mayores de 45 años, con discapacidad intelectual... Mujeres y hombres somos biológicamente diferentes, pero esa diferencia no determina ciertas actitudes y aptitudes, porque éstas se pueden modificar.

En el contexto social, las mujeres han sido invisibles para la sociedad durante mucho tiempo, habiendo sido excluidas deliberadamente del espacio público, a pesar de que constituyen más de la mitad de la población.

Por esta, y otras razones, el 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, mas 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.»*¹²⁷

A pesar de llevarlo implícito, la LIOMH 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 para uno u otro sexo, 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.

127. Artículo 1.1 LIOMH. Ley Orgánica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Las novedades más importantes que ha introducido la Ley en nuestro ordenamiento han sido:

- 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 LIOMH 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 ha supuesto un avance para España que, como se ha comentado con anterioridad, ejerce de modelo para otros países europeos; ha ampliado y difundido el concepto de responsabilidad social; ha avanzado hacia la corresponsabilidad en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral; y ha introducido mejoras muy importantes en nuestro ordenamiento.

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.

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

Contesta Verdadero (V) o Falso (F).

Nivel 01

V F

1	En el origen de la desigualdad pueden influir factores medio ambientales.		
2	Los seres humanos nos diferenciamos sólo por el sexo.		
3	La diferencia salarial es una realidad en los países de la Unión Europea.		
4	La conciliación es una cuestión que compete a las madres.		
5	Los estereotipos masculinos tienen una valoración social negativa.		

Nivel 02

1	El permiso de paternidad es una novedad de la Ley de Igualdad.		
2	No existen organismos a nivel internacional que velen por la mejora de la calidad de vida de las mujeres.		
3	La desigualdad provoca exclusión social.		
4	Las empresas de más de 250 personas tienen la obligación de tener un plan de igualdad.		
5	Los roles femeninos están asociados al trabajo en el ámbito público.		

Nivel 03

1	La brecha salarial es consecuencia de la baja cualificación de las mujeres.		
2	Las mayores diferencias entre mujeres y hombres se dan en el sector de la industria.		
3	Los estereotipos están basados en ideas preconcebidas.		
4	La autoestima no es una causa de exclusión social.		
5	La igualdad de trato supone la ausencia de discriminación.		

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

