



PARA TU ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Índice:

- 1.- Objetivo Laboral.
- 2.- Mercado de Trabajo.
- 3.- Formación y Experiencia.
- 4.- Nuevas Fórmulas de Búsqueda de Empleo.
- 5.- La Competencia Social.
- 6.- Bibliografía.
- 7.- Direcciones de interés.

Instituto Asturiano de la Juventud. <http://juventud.princast.es>

1.-Objetivo Laboral

La incidencia del desempleo en cada colectivo y en cada persona no sólo se debe a la evolución de un mercado la trabajo dinámico y cambiante, si no que las características personales de cada uno (sexo, edad, formación, habilidades, experiencia, etc.) y otros factores sicosociales, como la actitud ante el empleo, la estructuración del proceso de búsqueda de empleo, etc, son de gran importancia y delimitan una situación personal y concreta del desempleo.

De esta manera queda patente la necesidad de que cada uno de nosotros, siendo buscadores de empleo, nos implicamos en nuestro propio proceso de inserción laboral.

Necesitas estructurar claramente lo que puedes ofertar a quien te contrate y cuáles son las limitaciones que pones a la hora de desempeñar una ocupación, es decir, reflexionar tanto sobre tu perfil personal como sobre tu perfil profesional, para establecer su relación con el demandado en la ocupación que te interesa.

En definitiva, se trata de que llegues a establecer un objetivo profesional que facilite la preparación de tu propia estrategia de búsqueda de empleo.

1.1. Nuestro perfil personal

En los procesos de selección se valoran tus perfiles personal y profesional, ya que ambos tienen que ajustarse lo más posible al perfil que la empresa esté demandando, para desempeñar un puesto de trabajo concreto.

En el perfil personal incluye tus características personales, tus motivaciones ante el empleo y la delimitación que hagas del área profesional en la que desees ocuparte.

Sobre todos estos aspectos deberás reflexionar y estructurar, con la mayor claridad posible, el cúmulo de cosas que sabes sobre ti mismo/a.

Dentro de tus características personales deberás dejar recogidas las cualidades, aspectos positivos de tu persona y las habilidades contextualizadas en el entorno laboral. Esta información te permitirá valorar tu adaptación a la ocupación que pretendes desempeñar, análisis que también realizará cualquier seleccionador con el que topes.

Por otro lado, la razón por la que buscas empleo (desarrollo profesional, independencia económica, ampliar tus relaciones personales, participar socialmente, etc.) determinará tu estrategia de búsqueda, el tiempo que emplearás en ello y el tipo de ocupación que aceptarás desempeñar.

Por esto, es importante que tengas claro tu motivación hacia el empleo y seas sincero/a contigo mismo/a. Cuanto más consistentes y diversas sean tus razones, más te reafirmarás en tu empeño y más posibilidades de conseguirlo tienes.

Delimitar el área profesional, supone que sepas en qué condiciones quieres emplearte:

- horario
- remuneración
- jornada laboral
- ámbito geográfico de trabajo
- nivel profesional
- tipo de empleo

Es muy importante que seas realista en tu elección, sobre todo con las condiciones mínimas que aceptarías, recuerda que tienes que poder vivir de los ingresos limpios que te queden.

Valora las ventajas e inconvenientes de tu decisión, ya que con ella estás delimitando un empleo con unas características determinadas, que te permitirán optar con mayor convencimiento por unas determinadas ofertas que coincidan con tu elección.

1.2. Nuestro perfil profesional

Dentro de tu perfil profesional queda incluida la formación y la experiencia laboral que poseas. Brevemente, recuerda que deberías hacer un repaso tanto de la formación académica que poseas, como de la formación complementaria (ocupacional y / o privada), que apoye tu candidatura al puesto de trabajo al que optas.

En cuanto a la experiencia laboral, debes ser consciente de que en un proceso de selección, si bien se tendrá en cuenta todo lo que aportes en este apartado, realmente se valorará tu experiencia más directamente relacionada con la ocupación a la que pretendes acceder.

Estructurar, en estos dos apartados, tus puntos débiles y fuertes hará que te muevas con más facilidad dentro de los procesos de selección, ya que en ellos se basará el análisis del seleccionador.

1.3. El puesto de trabajo

Tu perfil profesional y personal determinarán una línea en la que pueden tener cabida ciertas ocupaciones que sean apropiadas para ti.

A partir de aquí, puedes establecer tu objetivo profesional delimitando cuál de todas ellas es la que consideras prioritaria.

Con este proceso estás dibujando el puesto de trabajo que aceptarías.

Si eres consciente de que tus perfiles deben ajustarse lo más posible al demandado para el puesto de trabajo al que optas y que éste va a ir evolucionando según lo haga el mercado de trabajo, la conclusión más obvia es que necesitas conocer cómo cambia para ir ajustando tus posibilidades a la hora de intentar incorporarte a él.

2.-El mercado de trabajo

2.1. Por qué es necesario conocerlo.....

Continuamente estás escuchando la frase mercado laboral dinámico y cambiante , incluso la hemos utilizado en esta publicación.

Precisamente es esta frase la que da contestación a la pregunta que nos planteamos en este capítulo. Necesitas saber cuáles son las profesiones más demandadas, las más saturadas, las que se modifican o desaparecen... No tiene mucho sentido que adquieras unos conocimientos profesionales si luego no puedes desarrollarlos.

Saber qué pasa en tu entorno más inmediato, tu lugar de residencia, el conocer cómo se mueve la economía regional, nacional o internacional, te va a dar las pautas de por qué y hacia dónde se mueve ese mercado de trabajo al que quieres incorporarte.

No te quedes únicamente con la visión a corto plazo que puedan proporcionarte las secciones de ofertas de empleo que aparecen en los medios de comunicación, busca otra información que te aporte una visión a más largo plazo.

Posiblemente te estés preguntando, qué es realmente lo que se denomina mercado de trabajo, pues bien, una sencilla definición es la que nos lo explica como la confluencia entre las ofertas de puestos de trabajo que plantean los empresarios, y las personas que quieren trabajar (demandantes de empleo).

2.2. Su evolución

La evolución del mercado de trabajo va a estar mediatizada por las modificaciones que se vayan originando en los sistemas de producción, en las formas de trabajar, en el nivel demográfico, etc.. La automatización, la informatización y la renovación de los equipos de producción, así como la subcontratación de parte del proceso productivo, junto con las nuevas exigencias en materia de medioambiente que tienen las empresas, son algunas de las situaciones que están influyendo en que desaparezcan algunas de las ocupaciones que hasta ahora se realizaban, mientras que otras nuevas van surgiendo y muchas más se ven modificadas.

Las nuevas formas de organizar el trabajo, el predominio de las pequeñas y medianas empresas, el aumento de la flexibilidad en las contrataciones, las movilidad geográfica, son también cuestiones a tener en cuenta como pautas que modifican ese mercado al que quieres acceder.

Por otro lado, no debes olvidar algunos datos demográficos que también están influyendo en que se dé un tipo u otro de evolución en las posibilidades laborales, como son la continua incorporación de la población femenina al mundo laboral, el incremento de la edad de jubilación, etc.

Según se vayan produciendo estos cambios, se irán necesitando perfiles profesionales nuevos que pueden suponer:

- . desempeñar trabajos en entornos más definidos y cambiantes
- . poseer capacidad para asumir decisiones y aceptar responsabilidades
- . trabajar en equipo
- . comprender el sistema global en el que se desarrolla el trabajo

Todos los aspectos antes señalados suponen que los empleos sean cada vez más cualificados, donde se potencia la formación técnica y se requiere de trabajadores/as mejor formados/as, que sepan suplir la rápida caducidad de su formación.

Las fluctuaciones o cambios que continuamente se producen en el mercado de trabajo y la capacidad de los/as trabajadores/as para conocerlas y adaptarse a ellas, es lo que marca el nivel de saturación de las ocupaciones. Si eres un poco observador/a buscarás un hueco aún no masificado.

2.3. Sus fuentes de información

No es difícil conocer la evolución que se produce en el mercado de trabajo, para ello lo que necesitas es estar informado/a sobre:

* Cuestiones generales de economía a nivel local, regional, nacional e incluso internacional:

- . acuerdos tanto nacionales como internacionales de comercio
- . evolución del valor del dinero
- . quiebra o fusión de empresas
- . apertura de nuevos centros de trabajo
- . productos innovadores que se fabriquen
- . etc.

* Legislación laboral, ya que cualquier modificación que se produzca en los modelos de contrataciones, derechos y obligaciones de los/as trabajadores/as, te acabará afectando.

* Evolución del desempleo a nivel nacional, regional y local; preocúpate por conocer si aumenta o disminuye, en qué épocas del año se producen las variaciones, cuáles son los sectores que más contratan, etc.

* Oferta formativa, tanto en lo que concierne a formación reglada como no reglada, de tal manera que puedas ir actualizando los conocimientos de la ocupación que te gustaría desempeñar.

Aunque puedan parecerle demasiado amplias las cuestiones que te planteamos, si lees la prensa, escuchas la radio o ves los informativos de televisión con atención, te darás cuenta que todos estos medios de comunicación te hacen llegar la información que necesitas.

2.4. El Mercado único Europeo

La incorporación de España a la Unión Europea supuso y supone un gran proceso de adaptación de nuestra economía y de nuestros procesos productivos, para acercarse a los modelos manejados

en Europa. Esto conlleva, desde luego, una adaptación de los/as trabajadores/as a los nuevos requerimientos del mercado laboral.

El mercado único de trabajadores/as supone que tu puedes buscar trabajo en cualquier país miembro, al igual que lo pueden hacer otras personas de esos países en el tuyo.

Esta situación, te obliga a que tu nivel formativo profesional sea el mismo o lo más equivalente posible al de tus competidores/as europeos/as, para que puedas optar a un trabajo en igualdad de condiciones.

Otro requisito indispensable, para moverte en el mercado único, es el dominio de alguno de los idiomas oficiales de la Unión Europea (al menos dos de ellos), y no solo para el caso de que decidas salir al extranjero, sino incluso para poder optar a muchos puestos en tu propio país.

3.-Formación y Experiencia

3.1. Formación no reglada.

Como ya sabes, la formación es uno de los apartados que configuran tu perfil profesional, conformado por los estudios reglados y no reglados que poseas.

Dentro de la formación reglada están incluidas todas las titulaciones que oficialmente reconoce el Ministerio de Educación. El resto forma parte de la formación no reglada.

La oferta formativa del Instituto Nacional de Empleo (INEM), la del Principado de Asturias, etc., componen la formación ocupacional a la que puedes acceder.

Toda la oferta de cursos, seminarios, masters, etc., que ofertan centros académicos, escuelas, universidades, etc., tanto públicas como privadas, conforman el resto de la formación no reglada que te ayudará a completar tu preparación aunque no te aporte titulación alguna, en este caso lo que te interesa es el poder obtener conocimientos complementarios específicos.

A continuación vamos a hablarte de alguna de estas posibilidades, con las que puedes mejorar tu cualificación profesional.

3.1.1. Master

. Las especializaciones

La mayor parte de los universitarios acaban desarrollando su actividad laboral dentro de una empresa, aunque no siempre existe esta vocación. La oferta laboral existente y la dificultad para acceder a otras opciones (investigación, ejercicio libre de la profesión, etc.), obligan a que sea así. Además, los estudiantes van teniendo una mentalidad más práctica a medida que se acercan al final de sus estudios y acaban cediendo a la presión de su entorno.

Por otro lado, la profesionalización de todas las actividades que se puedan realizar en la empresa requiere de un personal cualificado y experto en las funciones a realizar.

Todo esto hace que cada vez sean más los universitarios que buscan un complemento a los estudios ya realizados, que les permita especializarse y ser más competitivos.

Si tu estás en esta situación, te interesa saber que es posible establecer varios grupos dentro de este tipo de estudios

* los programas de doctorado.

Se trata de una formación más académica y están enfocados a la investigación. El objetivo de las personas que lo realizan suele ser, en muchos casos, la docencia.

* los programas master.

Tienen un enfoque más práctico, en el sentido de que pretenden preparar a los alumnos para ejercer una determinada profesión o cargo. Dentro de este grupo existe una clara distinción entre los de carácter empresarial y los de otras disciplinas.

Los primeros están orientados al desarrollo profesional en el mundo de la empresa. Aquí están incluidos los MBA (Master in Business Administration), y una gran variedad de masters centrados en los distintos aspectos y funciones empresariales (asesoría, comercio exterior, marketing, recursos humanos, etc.).

Los segundos incluyen los cursos master o magister de cualquier especialidad. Su orientación varía en función del contenido y del centro que lo imparta (público o privado), pudiendo ser más prácticos o más teóricos.

. ¿ Qué es un master ?

Los master, concretamente los de carácter empresarial, se inician a principios de siglo en los Estados Unidos como complemento a sus ciclos universitarios, que tienen una menor duración y un contenido más general que los desarrollados en Europa, donde se tarda en adaptar estos programas formativos.

En España este tipo de formación es un complemento a los estudios universitarios, pretendiendo resolver el problema de desconexión que existe entre la universidad y el mundo laboral.

En nuestro país existen más de 700 titulaciones distintas impartidas por más de 500 centros. Un 20 % de esta formación corresponde a los master de especialidades de empresa.

No existe reconocimiento oficial para estas titulaciones, lo que suele llevar a muchas confusiones, si bien se ha intentado homogeneizar los criterios y las características de los mismos.

Para saber lo que define un master debes fijarte en:

1. los requisitos para acceder a él. Habitualmente se toma como criterio de selección la posesión de una carrera universitaria, si bien existe un excepción, los programas executive, dirigidos a profesionales con más de tres años de experiencia laboral.

2. el profesorado debe conocer la realidad del área en el que se centra el master por lo que, con independencia de sus dedicación a la docencia, deberá realizar investigaciones que sean publicadas en revistas especializadas con prestigio académico.

3. la metodología aplicada pretenderá enseñar técnicas y desarrollar aptitudes. Las técnicas son herramientas que los alumnos han de saber ir adaptando a las situaciones. Las aptitudes son susceptibles de ser desarrolladas o mejoradas siempre que se asuman las propias limitaciones y se les haga frente.

Para trabajar técnicas y aptitudes se utiliza un método eminentemente práctico: el método del caso.

Un caso es un supuesto en el que se incluyen determinadas variables y que permite emular un suceso real. Los alumnos a través del análisis de la información que presenta, extraen problemas y plantean soluciones viables y razonadas. Esta metodología requiere saber trabajar en equipo y obliga a hablar en público.

4. la duración del master es un tema muy controvertido, si bien se considera que debería desarrollarse a lo largo de 800 horas lectivas como mínimo.

5. respecto a quien lo imparte, es decir el centro o escuela, es importante la infraestructura con que cuenta: biblioteca aceptable, aulas de trabajo, sesiones de tutorías, facilidades informáticas, etc.

. ¿ Por qué hacer un master ?

Esta pregunta suele plantearse en los cuestionarios de admisión a muchos master. Dar una respuesta brillante, original, inteligente, constituye una forma más de venderse por lo que si quieres acceder a uno de estos cursos deberías estarte planteando la respuesta que darías a esta pregunta.

En general, puedes hacer un master para adquirir una formación que te respalde profesionalmente. Estos cursos se caracterizan por capacitar gente para desarrollar un trabajo en la práctica, no suple la experiencia, pero no sólo están enfocados al saber, sino también al saber hacer, intentando acortar el plazo hacia el objetivo final de ocupar un puesto de trabajo.

Realmente ésta es la razón última por la que seguramente te planteas cursar un master, sin embargo debes ser consciente que no siempre conlleva el acceso directo a un trabajo, necesitas estar preparado/a para afrontar entrevistas y pruebas de acceso.

Algunas escuelas de dirección de empresas suelen apoyar el proceso de inserción laboral de sus alumnos/as de dos maneras:

- 1.- poniéndolos/as en contacto con las empresas que les demandan personal
- 2.- orientándoles/as en la búsqueda de empleo.

Otra razón por lo que hacer un master para algunas personas es la de crear su propio negocio o mejorar aquel en el que participan. Sea cual sea el motivo que a ti te pueda llevar a realizar uno de estos cursos, procura elegir y prepara el acceso que no siempre es fácil.

. ¿ Cómo hacer un master ?

Para acceder a la realización de master normalmente hay que superar el proceso de selección que la mayoría de los Centros tienen establecido, si bien la oferta se ha multiplicado tanto que en algunos casos basta con acreditar un determinado nivel de estudios o una experiencia profesional de varios años.

Las escuelas más tradicionales y los centros más solicitados, mantienen esta selección como elemento que da prestigio a la institución además de filtrar y aceptar a los/as más cualificados/as

y/o a los/as más aptos/as.

Ofertar a las empresas los/as alumnos/as mejor preparados, permitirá al centro seguir manteniendo colaboraciones con ellas.

Los procesos de admisión constan de alguna o de todas las siguientes pruebas:

a/ solicitud de admisión.

Recoger toda una serie de datos, muy dispares y no todos objetivos: datos personales, académicos, profesionales y preguntas de opinión (razones por las que quieres hacer un master, por las que escoges esta escuela, tus planes profesionales futuros, etc.). Aquí puntúa la claridad, originalidad y la forma de redacción. Con las respuestas se pretende tener una idea inicial de tus aptitudes.

Pueden pedirte además, tu expediente académico o el curriculum vitae, según la experiencia que aportes. Ten presente que un expediente brillante, sin una buena puntuación en las posibles pruebas posteriores, no es concluyente en la selección de candidatos.

b/ test de admisión.

Normalmente son pruebas psicotécnicas numéricas, de comprensión verbal, etc., así como test de personalidad. Estas pruebas suelen ser largas y casi definitivas en los centros que las exigen.

c/ entrevista.

En algunos procesos es la última fase de selección, en otros se usa en caso de duda con algún candidato, aunque también puede ser la única forma de selección que se utilice.

Suelen tener una duración muy variable y tratar cualquier tema: conocimientos, aptitudes, ideas, preferencias, etc. En cualquier caso deberás prepararte para afrontarla con éxito.

3.1.2. Cursos de verano

Las vacaciones de verano son una excelente ocasión para completar tu formación, aprovechando además la posibilidad de viajar y conocer otros países.

Esta oportunidad te la brindan las universidades y centros, tanto nacionales como extranjeros, en los cursos de verano que organizan, potenciando así sus sedes como punto de encuentro y discusión de diversas culturas e ideologías.

La temática que abarcan cubre todas las áreas del conocimiento y van dirigidas fundamentalmente a diplomados/as, licenciados/as, doctores o alumnos/as de últimos cursos de carrera.

Casi todas las universidades ofrecen un número determinado de becas, que cubren gastos de matrícula y que deben solicitarse con antelación, al mismo centro.

Te interesa saber que muchos de estos cursos se publicitan en la prensa nacional todos los años hacia el final del curso académico. Si tienes interés por la oferta de alguna universidad en concreto, lo mejor es que te dirijas a ella solicitando información.

Los cursos organizados por entidades extranjeras suelen tener como objetivo enseñar su idioma de la forma más eficaz y atractiva posible, complementando en muchos casos con una visión general de la cultura del país.

Además, imparten formación específica y especializada de un tema concreto, enfocada mayoritariamente a licenciados o postgraduados.

Brevemente indicarte los requisitos necesarios para realizar estos cursos en cuatro países europeos de diferente lengua y en Estados Unidos:

1.- Alemania:

- no existe ninguna formalidad de entrada al país, salvo la presentación de tu pasaporte o DNI.
- para fines académicos necesitas
 - . **permiso de residencia**, lo emiten las autoridades locales competentes en materia de extranjeros.
 - . **notificación de admisión** de la institución elegida.
 - . alguna **prueba de suficientes medios** económicos.

2.- Francia

- no existe ninguna formalidad de entrada, salvo la presentación de tu pasaporte o DNI para periodos no superiores a los tres meses.
- superado este periodo de tiempo, debes solicitar permiso de residencia temporal en el Ministerio del Interior.
- Como estudiante debes probar que cuentas con recursos económicos para costear el curso.

3.- Gran Bretaña

- no existe ninguna formalidad de entrada, salvo la presentación de tu pasaporte o DNI para periodos no superiores a los seis meses.
- superado este periodo de tiempo, debes solicitar permiso de residencia temporal en el Home Office.

4.- Italia

- no existe ninguna formalidad de entrada, salvo la presentación de tu pasaporte o DNI para periodos no superiores a los tres meses. Superado este plazo, el permiso se ampliará hasta la duración total del curso.

5.- Estados Unidos

Para realizar un curso de verano en este país tienes que tener en cuenta una serie de datos importantes:

- no existen apenas cursos específicos de verano para extranjeros, fuera de los programas de inglés.

- tus conocimientos de inglés, salvo en los cursos de lingüística, deben ser muy elevados, tanto que numerosas universidades tienen su propio test lingüístico, el cual suelen pasar a los/as posibles alumnos/as extranjeros/as el primer día del curso. Si no superas ese test, no podrás realizar el curso.

El mejor consejo que podemos darte es que te informes bien de todos los requisitos que se exigen a los estudiantes extranjeros y te asegures de cumplirlos todos.

Para la información sobre cursos en el extranjero, ponte en contacto con la embajada del país correspondiente.

3.1.3. Financiación

Para hablar de financiación en relación a la formación, conviene comenzar aclarando algunos conceptos.

¿ Qué son las / los..... *... ayudas al estudio ?

Normalmente son facilidades para cursar determinados estudios y que pueden traducirse en deducciones o exenciones totales de matrícula, o bien cantidades de dinero con las que cubrir los gastos de libros, material didáctico, transporte, alojamiento, etc., con el fin de que el beneficiario dedique toda su atención al estudio, sin necesidad de trabajar o recurrir a un apoyo familiar insuficiente. Hablamos en definitiva de lo que tradicionalmente se conoce como becas.

*... becas colaboración o salario ?

Brindan al becario la realización de unos estudios abonándole algunas cantidades u otras facilidades, exigiéndole que realice alguna actividad para la entidad que concede la beca.

*... ayudas a la investigación ?

Suelen ser asignaciones económicas destinadas a cubrir gastos de alojamiento, manutención, viajes, seguro médico, etc., con el fin de que el investigador se concentre en su trabajo, sin necesitar otra remuneración (hasta el punto de que si el investigador está casado, se asignan cantidades específicas para la esposa y cada uno de los hijos).

Para conceder estas ayudas se suelen pedir toda una serie de datos: propósito de la investigación, metodología, repercusiones, apoyos, etc.

*... ayudas para educación especial ?

Son dotaciones económicas destinadas a cubrir todos o parte de los gastos de atención y educación de disminuidos físicos o psíquicos en centros especiales. Las solicitan la familia de la persona que sufre la minusvalía.

*... bolsas de viaje ?

Se solicitan como ayuda total o parcial que cubra los gastos ocasionados por el traslado a un lugar con fines educativos, culturales o de investigación, es decir, cubre únicamente los gastos de viaje.

*... préstamos ?

Son cesiones de dinero destinado a fines educativos, por los que no se pagan intereses, o éstos son muy bajos y los plazos de amortización son normalmente largos.

Se suelen conceder para facilitar una preparación profesional que suponga la inserción laboral del beneficiario y con ello la posibilidad de devolver las cantidades adelantadas.

A continuación, debes tener claro que existen muchas más posibilidades de financiación, a través de becas y ayudas, de las que tu crees.

El problema de que desconozcas la mayoría de ellas es la difusión de las mismas. Cada convocatoria suele publicarse normalmente en prensa y suelen pasar desapercibidas muy fácilmente, lo mismo ocurre con los carteles que se exponen en los tabloneros de los lugares públicos. Esta situación se agrava más cuando se trata de un organismo extranjero, que no puede realizar ni la mínima difusión.

Por otro lado hay una gran variedad de convocatorias, cada entidad tiene sus métodos de adjudicación, dotaciones, formatos de solicitud, condiciones, etc.

Tampoco existe homogeneidad en cuanto a fechas y plazos de solicitud. Normalmente se distribuyen a lo largo del año.

En resumen, para que puedas acceder a una beca o ayuda debes estar informado/a sobre las

posibilidades que existen.

A este respecto, existen algunas entidades que pueden facilitarte la información que puedas necesitar, como son:

- Instituto de la Juventud
Centro Nacional de Información y Documentación de Juventud
Marqués de Riscal, 16
28010 Madrid
- Dirección Regional de Deportes y Juventud
Centro Regional de Información y Documentación Juvenil
Calvo Sotelo, 5
33007 Oviedo
- Oficinas de Información Juvenil
- PIC - Puntos de Información Cultural
- Centros de Información de la Mujer
- Oficina de Educación Iberoamericana - OEI
Ciudad Universitaria - Edificio de la UNED
28040 Madrid
(este organismo publica anualmente una guía con información sobre becas y cursos de todo el mundo)
- Oficina de las Comunidades Europeas
Centro de Documentación Europea
Gil de Jaz, 10 - 4º
33004 Oviedo

3.2. Formación ocupacional

La formación ocupacional pretende dar una respuesta muy precisa a una serie de deficiencias de cualificación, provocadas por el mercado de trabajo y una situación social en constante cambio. Esta formación produce un incremento de las posibilidades del trabajador, referidas a una mayor robustez en sus conocimientos, además posibilita una mayor adecuación de sus destrezas, de sus posibilidades de promoción y de satisfacción en el desempeño del trabajo. La oferta formativa a la que puedes acceder está financiada por el Instituto Nacional de Empleo (INEM), el Principado de Asturias y el Fondo Social Europeo (FSE), a través de los distintos programas que tienen destinados a ello.

3.2.1. Programa Regional de Formación y Empleo

La Agencia Regional de Empleo, dependiente de la Consejería de Economía del Principado de Asturias, promueve y gestiona toda una serie de cursos, cofinanciados por el FSE, y destinados a mejorar la cualificación de los demandantes de empleo y de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas, además mantiene apartados especiales para los colectivos más desfavorecidos.

En concreto los colectivos a los que se dirigen están clasificados de la siguiente manera:

- desempleados menores de 25 años
- desempleados mayores de 25 años
- mujeres
- minusválidos
- trabajadores en activo.

Los cursos suelen tener una duración entre las 100 y las 500 horas y el certificado que expiden está homologado por el INEM.

La impartición la realizan toda una serie de entidades colaboradoras (centros ejecutores), que están obligadas a publicitar a través de la prensa regional, los cursos que van a impartir.

En estos anuncios aparece recogida la denominación del curso, la fecha de comienzo del mismo, así como la dirección y el teléfono de la entidad, para formalizar tu inscripción. Normalmente en todos se realiza un proceso de selección entre los posibles alumnos, con el fin de homogeneizar el grupo participante y aumentar el aprovechamiento del curso.

3.2.2. Instituto Nacional de Empleo

Plan de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP).

Regula la formación ocupacional que imparte el INEM y sus centros colaboradores. Esta formación pretende adaptar a los trabajadores desempleados a una profesión determinada, siendo cursos eminentemente prácticos, con una duración mínima de 200 horas y que se imparten en horarios y fechas no coincidentes con el calendario escolar.

El diploma que obtengas te habilita para el desarrollo de la actividad correspondiente.

Se realiza una programación anual, que suele quedar estructurada en el primer trimestre del año. A partir de aquí y hasta finales del mismo, se van ejecutando los cursos.

La resolución de especialidades que se impartirán en tu localidad puede variar de un año a otro, así que lo mejor que puedes hacer es informarte en el departamento de formación de tu oficina de empleo.

3.2.3. Escuelas Taller y Casas de Oficios

Son programas públicos de empleo - formación que tienen como finalidad la inserción de jóvenes desempleados menores de 25 años, alternando el trabajo y la práctica profesional y favoreciendo las oportunidades de empleo en actividades relacionadas con la recuperación y promoción del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, con la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente y la mejora de las condiciones de vida de las ciudades.

Las Escuelas Taller pueden tener una duración mínima de 1 año y máximo de 3, pudiendo prorrogarse su duración pero con renovación de los/as participantes en ella. Las Casas de Oficios duran un año.

Ambos casos constan de una etapa formativa que se desarrolla a lo largo de 6 meses, seguida de otra en la que se alterna la formación y el trabajo a través de contratos en prácticas y de aprendizaje.

Al finalizar obtienes un certificado de profesionalidad, que puede servirte para convalidarlo por los módulos que corresponda de la formación profesional específica regulada por la LOGSE.

Si quieres informarte acude a tu oficina de empleo, ayuntamiento u oficina de información juvenil.

3.2.4. Eurocualificación

Es un programa organizado por el INEM y cofinanciado por la Unión Europea, con el objetivo de capacitar a las personas desempleadas para el ejercicio de su profesión en situaciones de cooperación y / o movilidad profesional.

El programa formativo incluye:

- contenidos profesionales comunes (competencias y conocimientos esenciales del oficio).
- contenidos profesionales diferenciales (contenidos procedentes de países de la Unión Europea que aportan plusvalía al trabajador).
- contenidos profesionales de futuro (competencias nuevas y capacidad de adaptación a la evolución del oficio).
- competencias relacionales transnacionales (preparación para la acogida, movilidad e intercambios transnacionales).
- conocimiento europeo (en el área profesional y del ciudadano).
- competencias lingüísticas (preparación lingüística para los contactos en el ejercicio del oficio).
- curso en el extranjero (perfeccionamiento en un centro de formación o empresa de otro país de la Unión Europea).

Los cursos suelen tener una duración de 1.240 horas, de las que 240 están dedicadas al idioma del país de intercambio, aunque en algunas ocasiones la duración puede ser menor, según la profesión. En todos los casos hay una estancia de 6 semanas en un país de la Unión Europea.

Para inscribirte deberás presentar en tu oficina de empleo la solicitud y tu curriculum vitae. Una vez preseleccionado/a, deberás superar una prueba sobre el tema del curso para poder realizarlo.

Puedes solicitar información en todas las dependencias del INEM.

3.3. Experiencia

3.3.1. Prácticas

Es una buena manera de llegar a tener el contrato laboral que estás buscando.

Pueden formar parte de los estudios, aunque con ellas lo que se pretende es aprender y trabajar a la vez. También pueden realizarse antes de los estudios o habiendo trabajado algún tiempo.

Además de las prácticas gestionadas por los centros formativos (F.P., Universidad, etc.), algunas empresas ofertan contrataciones en prácticas, que publicitan a través de los medios de comunicación, principalmente prensa.

En estos casos suelen pedirte que presentes tu expediente académico y deberás pasar por un proceso de selección exhaustivo.

Fuera de aquí, deberás ser tu quien se ponga en contacto con las empresas que te interesen, ofertándote exactamente igual que si buscaras empleo a través de un proceso de autocandidatura.

Realizar prácticas en el extranjero te reportará ventajas como aprender un idioma y cobrar una retribución (cosa que no se consigue siempre en España).

Tres organizaciones internacionales pueden ayudarte a realizar prácticas en el extranjero. De la obtención de los visados y otros permisos se encarga ellos:

AIESTE - International Association for the Exchange of Students for Technical, José Gutiérrez Abascal, 2 - 28006 Madrid

AIIESEC - Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales, Ibiza, 35 - 8º D - 28009 Madrid.

Tienen representación en Asturias, en la Facultad de Económicas.

CIEE - Council of International Educational Exchange - 205 East 42nd. Street - Nueva York, NY 100 17 - EE.UU.

Además los graduados pueden contar con el ICEX - Instituto Español de Comercio Exterior, Departamento de Formación, Pº de la Castellana, 14 - 28046 Madrid.

3.3.2. Trabajo voluntario

Existen multitud de organizaciones no gubernamentales a las que puedes ofertarte como trabajador / colaborados voluntario.

La razón fundamental será tu convicción y proximidad a la labor que realice la entidad y por ello colaborar en la consecución de sus fines sociales.

Esto no quita que tu actividad pueda servirte para la ampliación de conocimientos, habilidades y para ir ganando una cierta experiencia laboral.

Algunas entidades pueden exigirte que te conviertas en socio de la misma antes de ser voluntario en las actividades que desarrolla.

En otras bastará que se lo solicites y darán paso a tu colaboración siempre que necesiten de ella. En cualquier caso, colaborar con una organización con fines sociales bien definidos, merece la pena de por sí, por pura satisfacción personal.

3.3.3. Trabajo en el extranjero

Si quieres conseguir un empleo en cualquier país del mundo, lo primero es determinar tus preferencias en cuanto al trabajo, ciudad, tiempo de permanencia, etc..

Las empresas y organizaciones extranjeras que buscan personal en nuestro país, comunican sus ofertas a: Dirección General de Migraciones

Consejería Técnica de Gestión de la Emigración

Sección Gestión de Empleo

Paseo Pintor Rosales, 44

28008 Madrid

Sin embargo es conveniente que tú desarrolles tu propia candidatura entre las muchas agencias de selección de personal que colocan a personas con una profesión cualificada en empresas y organizaciones de todo el mundo.

Para esto deberás enviar dos Cupones Internacionales de Respuesta (más adelante veremos que son) a :

Federation of Recruitment and Employment Services Ltd.

36 / 38 Mortimer Street

Londres W1N 7RB

Gran Bretaña

así obtendrás una lista de las agencias que son miembros de la federación y que reclutan personal para trabajar en el extranjero. (No estaría de más que al enviar tu curriculum vitae, les indiques que estás dispuesto a pagar por los servicios prestados, aunque no tengas que hacerlo, esto indica seriedad en tu solicitud y aumentarás tus posibilidades).

A la hora de optar a un puesto de trabajo cualificado, debes saber cómo funciona el sistema de **reconocimiento de títulos**.

Normalmente te valdría con presentar el documento español o una copia del mismo, acompañado de su respectiva traducción jurada. Pero hay excepciones en las que necesitarías la convalidación oficial de tu título (si eres médico, docente, abogado, arquitecto, farmacéutico, etc.). salvo en países miembros de la Unión Europea, donde habitualmente se reconoce de forma automática, cuando corresponda a formación superior con una duración equivalente a los tres años a tiempo

completo.

Si se da una diferencia notable entre los niveles educativos de España y el otro país miembro de la Unión, este último puede exigirte alguna compensación, como experiencia profesional, un periodo de prueba y / o un examen de aptitud.

En relación a los títulos superiores de menos de tres años, sean o no universitarios, aún no existe en la Unión Europea una normativa de convalidación general.

Para más información sobre este tema, dirígete a la embajada que tu país de preferencia tenga en España.

Cuando presentes tu **autocandidatura**, lo lógico es que busques obtener una respuesta. Una manera de obligar al destinatario de tu oferta es enviar, junto a tu curriculum, carta y fotografía, un sobre con tus propias señas y el franqueo correspondiente.

En este caso los sellos españoles no servirán, ya que tienen que responderte desde fuera del país. La solución es adjuntar un Cupón Internacional de Respuesta, que encontrarás en cualquier oficina de Correos y con el que el destinatario puede comprar sellos en su país. En función de las tarifas, puedes necesitar dos o tres de estos cupones.

Otros temas importantes que debes tener en cuenta al buscar trabajo en el extranjero son:

. Contrato de trabajo

Aunque no todos los países tienen la costumbre de establecer un contrato de trabajo en la relaciones laborales, como extranjero necesitas algo por escrito para obtener el permiso de trabajo (siempre fuera de la Unión Europea, recuerda que en ella esta funcionando el Mercado único de Trabajadores). En el contrato deberán aparecer los siguientes datos: objeto del trabajo, lugar, jornada, retribución y duración de la relación laboral.

En caso de un trabajo voluntario bastará con una carta de invitación de la empresa u organización.

Si te van a pagar los gastos de viaje y el trabajo es temporal, no está de más que controles si la empresa te va a retener un porcentaje de tu sueldo bruto para cubrir el viaje de vuelta en caso de violación del contrato.

Lee detenidamente el contrato de trabajo y si tienes dudas consulta con un abogado.

. Permiso de trabajo

Antes de que una empresa te ofrezca un contrato de trabajo te pedirá el permiso de trabajo y las autoridades no te darán éste si no dispones de contrato.

Para romper esta situación, exígale a la empresa un compromiso por escrito de que te contratará.

Este documento suele servir a las Autoridades para otorgarte el permiso de trabajo. En algunos países existe un formulario para este trámite, donde viene un espacio a rellenar y firmar por el empresario.

Evítate problemas y sigue esta norma al pie de la letra. Busca información en las embajadas que te interesen.

. Sanidad y Seguridad Social

Si estás trabajando o en algún momento lo hiciste, busca asesoramiento en tu delegación de la Seguridad Social para tu trabajo en el extranjero.

Si estás en desempleo y recibes alguna prestación económica, infórmate en tu oficina del INEM, si tienes derecho a seguir cobrándola cuando estés fuera y en qué condiciones.

Respecto a tu salud, hazte un chequeo médico y una visita al dentista antes de salir de tu país. La normativa respecto a vacunaciones obligatorias en algunos países cambian con frecuencia.

Pregunta en la embajada o consulado del país al que piensas dirigirte. De cualquier manera, si tu trabajo va a ser de tipo manual es recomendable que te vacunes contra el tétanos.

. Pasaporte

Es un documento necesario si quieres trabajar en el extranjero. Su pérdida o robo, cuando estés fuera deberás comunicarlo de inmediato a la policía local; el consulado español te expedirá un documento sustitutivo. Como precaución ten fotocopias de las páginas más importantes y anotado su número en algún sitio que puedas recordar.

. Vehículo

Procura llevar toda la documentación en regla (permiso de conducir, de circulación del vehículo y el seguro de responsabilidad civil). Con la matrícula española puedes permanecer 6 meses en países de la Unión Europea y 3 meses en el resto de países.

. Alojamiento

En caso de trabajo en prácticas o empleo fijo deberás buscarte tu el alojamiento; en muchos trabajos temporales se encarga la empresa de proporcionarlo. Procura solventar esta cuestión con suficiente antelación.

. Dinero

Aunque vayas a ganar dinero en el extranjero, procura llevarte algo contigo (para vivir un tiempo

que tu determines, más el coste del viaje de vuelta, por si surgen imprevistos), ya que tardarás un tiempo hasta cobrar tu primera nómina.

En caso de trabajo voluntario, el alojamiento y la comida están cubiertos, así que sólo necesitas algo de dinero de bolsillo.

Para estancias largas tienes que abrir una cuenta bancaria en el país en el que estés.

Como recomendación general, procura no llevar grandes cantidades de dinero encima. Procura usar tarjetas de crédito o cheques de viaje.

A los jóvenes y estudiantes se les recomienda obtener un carnet internacional de juventud y/o de estudiantes.

Como ejemplos tienes:

* International Youth Card, expedido por la Federation Of International Youth Travel Organisations, si tienes entre 12 y 26 años y no estás estudiando.

* International Student Identity Card, expedido por la International Student Travel Confederation.

. Au Pair

Supone convivir una temporada con una familia en el extranjero, aprender o mejorar un idioma y experimentar el modo de vida del país. Los acuerdos internacionales reconocen que en este caso no se te reconocerá ni como asalariado/a ni como estudiante.

Es una ocupación especial, a cambio de alojamiento, comida y una paga. El trabajo de ayuda familiar no excederá de las 35 horas semanales, de tal forma que puedas salir con amigos o asistir a cursos.

Suelen solicitarte referencias y un certificado médico, puedes además necesitar tener permiso de conducir y algunas familias no te admitirán si fumas.

En casi todos los casos necesitarás un permiso de residencia especial ya que puedes estar en el país durante 6, 9 ó 12 meses. Pide información a la embajada o consulado del país en España.

Los seguros obligatorios de enfermedad y accidentes los paga normalmente la familia. No está de más que establezcas un contrato donde quede recogida la jornada y la paga, para evitar problemas.

. Cooperación con el Tercer Mundo

Un cooperante es una persona que en su país de origen (normalmente industrializado), tiene ya una profesión (agricultor, carpintero, médico, economista, etc.), con experiencia laboral en la misma de al menos dos años y conocimientos suficientes del idioma del país al que se dirige.

Su trabajo es muy variado y está encaminado a erradicar el hambre, combatir las enfermedades y abolir el analfabetismo.

La jerarquía que tienes en este campo es: voluntario, experto, encargado de proyectos y coordinador de programa.

Los voluntarios no tienen sueldo, pero reciben alojamiento, comida, seguros y viaje gratis. Los demás suelen tener contratos temporales de dos o tres años con una retribución negociable.

4.-Nuevas fórmulas de búsqueda de empleo

Para buscar empleo necesitas no sólo saber donde buscar (qué empresas te interesan), si no también cómo buscarlo (estrategias).

Estructurar este proceso conlleva tu propia organización personal en cuanto a tiempo, tareas, inversión económica, esfuerzo, etc.

Además necesitas organizar lo que sabes, como profesional disponible para trabajar, de ti mismo/a como persona, del entorno en el que quieres emplearte, etc.

Requieres utilizar una serie de documentos (cartas, currículos), que entendemos que ya conoces a través de nuestra anterior publicación de Cuadernos de Orientación N° 12 - Para buscar empleo, así como saber las reglas de funcionamiento de las pruebas de los procesos de selección (psicotécnicos, entrevistas, etc.).

Ahora te proponemos un nuevo planteamiento donde aplicar todo ello.

4.1. Adaptación al Contexto del Mercado

Dentro de las múltiples técnicas, recursos y pasos a seguir en la dura tarea de buscar trabajo existen muchas alternativas, así que te proponemos una algo más novedosa.

Esta nueva fórmula, más orientada al contexto mercado, es susceptible de ser utilizada individual o colectivamente con el fin de facilitarte el acceso al mundo laboral, tanto por cuenta ajena o

incluso, como paso previo hacia el autoempleo.

De cara a ti mismo/a, esta forma de buscar empleo, pretende ayudarte a conseguir que te introduzcas, promociones o te mantengas con éxito en el mercado laboral. Se configura como un procedimiento donde se ponen en funcionamiento de una parte distintas variables, aspectos y características de contexto mercado y, de otra, todo lo que tú puedes ofertar.

Con esta filosofía de adaptación a las leyes que rigen la oferta y la demanda en el contexto laboral surgió esta fórmula, para que puedas poner en juego todos los recursos, habilidades y conocimientos de que dispones y aumentar así las posibilidades de conseguir hacer realidad tus objetivos de crecimiento personal, tu participación en el mercado laboral y la obtención de resultados.

4.1.1. Nuestro plan de viabilidad

Lo primero que debes saber es ¿qué se entiende por un plan de viabilidad?. Se define como un procedimiento estandarizado y sistemático de recogida de datos, con el fin de poder analizar y evaluar si un determinado producto, servicio o idea puede tener éxito en el mercado. Aplicado a la búsqueda de empleo, tu te conviertes en el producto que se oferta a un mercado tan cambiante, competitivo y caprichoso como es el del empleo en la actualidad.

Con este proceso se persigue precisar diversos puntos:

- * ¿En qué va a consistir esa idea, servicio o producto que quieres lanzar al mercado?, es decir, lo que puedes ofrecer a los empleadores.
- * ¿Con qué recursos (medios tanto materiales, como inmateriales) y posibilidades cuentas para hacerlo?.
- * ¿Con quién puedes contar para este proceso de venta de uno mismo?.
- * ¿Cómo lo harás y de qué manera?; hay que darle cuerpo y forma a tu plan de acción.
- * ¿Cómo determinar los resultados y beneficios, tanto personales como económicos, que deseas obtener a corto, medio y largo plazo?.

Si tu plan flojea o está incompleto en cualquiera de estos elementos, es seguro que la puesta en escena para buscar empleo tendría más inconvenientes de los previstos antes de salir al mercado. Por todo esto, el plan de viabilidad de uno mismo te facilitará, por un lado, la tarea de identificar adecuadamente qué quieres ofertar como profesional de un área determinada a los potenciales empleadores y cuál será tu plan de trabajo para hacerlo realidad. Por otra parte, contribuye a que los posibles errores que puedas cometer tengan lugar sobre el papel y no en el mercado laboral, ya que esto último tendría consecuencias poco deseables.

Vamos a tratar de que conozcas paso a paso esta fórmula de búsqueda de empleo con objeto de que la pongas en práctica.

4.1.2. Qué ofrezco

El primer paso consiste en definir cuáles son los conocimientos, habilidades, servicios e ideas que puedes vender a los potenciales empleadores. Para ello, debes tener en cuenta los siguientes aspectos:

- * Las características técnicas de lo que vas a ofertar:
 - . Si es un producto: interesa estudiar si éste es flexible y permite introducir cambios para adaptarse a las necesidades de los consumidores o a los cambios tecnológicos, si es fácil de manejar, etc.
 - . Si es un servicio, una idea, un conocimiento o una habilidad: interesa saber en qué va a consistir, cuál va a ser su especialidad, a qué sector va dirigido, cuál es su periodicidad, etc.
- * Las necesidades que pretendes cubrir.
- * La novedad y ventajas de los servicios, ideas, conocimientos o habilidades que piensas ofrecer; ¿es algo distinto a lo ya existente en el mercado?; si es así, ¿cuál es la novedad?, ¿qué ventajas posee con respecto a lo ya conocido en el contexto laboral?.
- * Localización: ¿dónde vas a vender el perfil profesional, el perfil de capacidades y el perfil de ti mismo que llevas diseñando durante años?; ¿en qué empresa te gustaría trabajar?.
- * Instalaciones: recursos materiales (fungibles y no fungibles) y humanos con los que cuentas.
- * Capacidad: ¿cuántos conocimientos, habilidades, ideas y tareas podrás brindar a los potenciales

empleadores?, ¿qué factores has tenido en cuenta para fijar este número?.

* Prueba de calidad: ¿has realizado alguna prueba o ensayo para verificar la calidad de lo que ofreces con respecto al sector empresarial donde quieres trabajar?.

* Desarrollo futuro: ¿te has planteado los posibles conocimientos, habilidades y las tareas, que van a preceder o completar tu valía profesional en la actualidad y en el futuro?. Vete anotando las ideas que se te ocurran sobre tales desarrollos futuros.

* Ciclo de vida: ¿en qué fase del ciclo de vida de tu quehacer profesional (introducción, crecimiento, madurez o declive) te encuentras?; ¿qué decisiones y qué tipo de actuaciones vas a programar en cada una de las fases de tu vida profesional?.

En resumen, dentro del contexto empresarial no olvides que cualquier titulación, sea la que fuere, se tiene en cuenta como una mera tarjeta de presentación; es decir, te sirve como una vía de acceso al mundo laboral, pero una vez dentro se valora lo que sabes hacer. En definitiva, tienes que aprender a vender tu habilidad profesional para hacer cosas, no únicamente la titulación que poseas.

En estos momentos, ya debes estar en disposición de conocer todo lo que puedes ofrecer a los empleadores, por lo que el siguiente paso te llevará a identificar tu valía.

4.1.3. Lo que valgo

Una vez bien identificados los servicios, conocimientos, habilidades e ideas que vas a ofrecer, has de ponerles precio conforme a una serie de criterios que tú has de elegir; con este fin, debes contestar a las siguientes cuestiones:

* ¿Cuánto te cuesta lanzarte profesionalmente?.

* ¿Cuál es el precio más barato que está teniendo en el mercado laboral tu profesión?.

* ¿Cuánto está dispuesto a pagar el potencial empleador?.

* ¿Cuál es el precio más caro que está alcanzando en el mercado laboral tu profesión?.

* ¿Cuáles son los precios de los otros candidatos que compiten en el mercado laboral dentro de tu área profesional?.

Establecido ya lo que puedes ofertar de ti mismo/a a los empleadores y las bandas salariales en las que se mueven los/as profesionales como tú, puedes dar un paso más en este plan de acción para la búsqueda de empleo y diseñar cómo te vas a dar a conocer en el mercado laboral.

4.1.4. Cómo darme a conocer

Ha llegado el momento de que definas y determines las estrategias que vas a utilizar para promocionarte. Para ello, has de tener presente los principios por los que se rige todo sistema publicitario o campaña de publicidad que se precie:

a) Decir siempre la verdad.

b) No querer explicarlo todo acerca de ti, ya tendrás tiempo en una entrevista personal con el empleador. *

c) Tener en cuenta los puntos de vista de tus potenciales empleadores. *

d) Expresarse claramente y con un lenguaje correcto. *

e) Evitar el aprovechar la publicidad ya existente.

f) No intentar ser originales a cualquier precio. *

g) Mostrarte ante el empleador tan cual eres.

h) Alabar sin destruir. *

i) Proyectar siempre una imagen optimista de ti. *

Entre todos estos principios, los señalados con un asterisco (*) son los más relevantes para promocionarte y darte a conocer.

Además, para elaborar un buen plan de acción publicitario debes dar cumplida respuesta a cuestiones tales como:

- ¿Piensas realizar alguna acción para promocionarte o darte a conocer en el mercado laboral?.

- ¿Has pensado qué nombre vas a dar a tus conocimientos, habilidades, servicios o ideas para lanzarlos al mercado laboral?.

- ¿Qué razones te han llevado a escoger un nombre determinado y no otro?.

Para poder dar una respuesta más sistemática y concreta a estas cuestiones, te proponemos el siguiente ejercicio:

a) Indica el nombre de tu último trabajo, no importa que haya sido en prácticas o que no haya sido remunerado.

b) A continuación, indica otras denominaciones que se utilizan para describir ese puesto:

1.- _____ 3.- _____

2.- _____ 4.- _____

c) Establece las funciones o tareas y describe, para cada una de ellas, la responsabilidad que se considera más importante; seguidamente, anota los conocimientos, habilidades o experiencia imprescindibles para desempeñar cada tarea:

	FUNCIÓN	RESPONSABILIDAD	CONOCIMIENTOS
1			
2			
3			
4			

e) A continuación, piensa en los logros que has conseguido en el desempeño de cada una de las funciones:

1.- _____ 3.- _____

2.- _____ 4.- _____

f) Sintetiza en un cuadro como éste toda la información de los puntos anteriores y manténla a tu alcance para elaborar un potente sistema publicitario:

FUNCIONES	RESPONSABILIDAD	CONOCIMIENTOS	LOGROS

¿Has pensado cómo presentarte ante los potenciales empleadores?. Describe brevemente esta presentación. Ej.: imagen, logotipo, catálogo de servicios, etc.

¿Qué recursos publicitarios tienes a tu alcance?. Ej.: prensa, radio, t.v., mailing, boca a boca, etc. Una vez que has definido el tipo de acciones que piensas emprender, estudia cuál será su coste y fíjate un período de tiempo de publicidad a corto, medio y largo plazo.

Ahora solo queda un último esfuerzo en el diseño de tu plan de acción para la búsqueda de empleo, consistirá en analizar los canales a utilizar para dar el empujoncito final a tu promoción personal.

4.1.5. Canales a utilizar

A priori no infratilices ningún canal facilitador de la venta de ti mismo/a. Usa todo aquello que tengas a tu disposición, desde concertar una entrevista para ofertar tus servicios, hasta patear empresa por empresa del sector donde quieres trabajar.

Busca toda la información que te sea posible acerca del sector que prefieras, los profesionales que existen en el mercado parecidos o similares a ti, qué nivel salarial tienen, la cultura de las empresas, etc. Aprende a buscar la información que necesitas en Organizaciones empresariales, Cámaras de Comercio, INEM, entidades privadas, organismos públicos, etc.

5.- La competencia social

5.1. Las Habilidades Sociales

Llegar a determinar en qué consiste una conducta socialmente habilidosa, presenta ciertas dificultades, ya que todas las conductas pueden ser "adecuadas" o "inadecuadas" dependiendo del momento y la situación en que se ejecuten.

En cuanto a las habilidades sociales, resulta todavía más difícil calificarlas ya que una conducta es más o menos habilidosa dependiendo del nivel cultural de la persona que la emite.

Lo que se persigue con la conducta habilidosa es lograr un determinado objetivo y en la medida en que se consigue se puede calificar de habilidosa una conducta.

Está más o menos aceptado que las habilidades sociales son una capacidad que posee en mayor o menor medida un individuo y que a lo largo de su vida, en interacción con los demás, va ampliando, modelándolas y aprendiendo a adecuarlas a las distintas situaciones sociales a las que se tiene que enfrentar.

Parece pues que las habilidades sociales son fruto de un aprendizaje, muchas veces inconsciente. Hay teorías que señalan que al no ser reforzada una conducta que no es habilidosa, la persona que la ha emitido no sólo deja de realizarla, sino que también se extingue de modo general la conducta de interacción, haciendo que el individuo se muestre inhibido.

El dominio de las habilidades sociales no sólo resulta útil en tu vida cotidiana, sino que también lo es cuando te enfrentas a problemas como la búsqueda de empleo. Los empleadores valoran cada vez más habilidades como la autoconfianza, la imaginación creativa o la facilidad para relacionarse con los demás, y el demandante de empleo deberá demostrar que las posee a lo largo de todo el proceso de selección, si desea cumplir su objetivo de incorporarse al mercado laboral.

5.1.1. Cómo mejorar la autoimagen

Hay personas que apenas han sufrido el primer revés en la búsqueda de empleo inician un proceso de elaboración de una panorámica negativa, basada en elementos externos que sólo existen en su imaginación. Fácilmente sucumben ante la tendencia a sacar conclusiones generales de un sólo hecho y se vuelven fatalistas, considerando que todo se debe a su mala suerte y que contra la misma no se puede hacer nada.

Culpan de su situación exclusivamente a elementos o personas externas a ellos/as, creen que son continuamente víctimas de procesos y tratamientos injustos, llegan a formarse un juicio inamovible sobre la imposibilidad de acceder a un puesto de trabajo, hagan lo que hagan, y suelen terminar por convencerse de que no tienen capacidad para salir adelante.

Es posible que en el curso de los años tu hayas adquirido el hábito de la auto-infravaloración. Merece la pena cambiar, dar marcha atrás y ponerte a pensar y hablar de ti positivamente por un

tiempo indefinido.

Cuando se tiene un buen concepto de sí mismo/a se encaran los problemas resolviéndolos y no echando la culpa a los/as otros/as o a la "mala suerte", además se actúa, en lugar de quedarse vacilante y perplejo.

El primer paso para que tengas un buen concepto de ti mismo/a es reconocer que tienes cosas positivas: cualidades, talentos y puntos fuertes, e incluso lo que antes calificabas de negativo, puedes reconducirlo y convertirlo en positivo.

Te proponemos una actividad destinada al análisis personal para mejorar esa imagen que tienes de ti mismo/a.

* Contando con la colaboración de amigos/as conocidos/as y familiares, elabora una lista con tus aspectos positivos, vete añadiendo progresivamente aspectos que vayas descubriendo.

* Realiza ahora una lista de aquellas cosas que tú crees que podrías y desees mejorar.

5.1.2. Estrategias de autocontrol

Tradicionalmente se nos ha enseñado que lo debemos hacer todo bien y que los demás han de aprobarlo y quererlo. Por otra parte, lo que se suele hacer es colocar etiquetas o descalificar a la persona y no especificar las críticas o el motivo de éstas.

Ante las críticas la postura que normalmente se adopta es:

- Inhibirse o contenerse, es decir aceptar la crítica independientemente de que sea verdad o mentira, quedamos callados.

- Contraatacar, respondemos a una crítica atacando a la otra persona.

- Justificarse, tratamos de quedar bien exponiendo los motivos que nos han llevado a hacer determinada acción.

Debes plantearte como objetivo:

-Especificar en qué consiste la crítica

-Ver si es verdadera o no lo es

-Decidir si quieres cambiar la conducta objeto de crítica

Posiciones que debes adoptar ante una crítica:

* Analizar la crítica:

Ver si la crítica es constructiva y útil o si por el contrario no lo es. En el primer caso la tendrás en cuenta porque te va a permitir mejorar. El siguiente paso es centrarte en lo que se te dice y no en cómo te lo dicen, quedarte sólo con esta última información te va a provocar un rechazo ya de antemano. Escuchar atentamente y no replicar o defenderte ni justificarte al principio, es fundamental.

* Solicitar más información y pedir sugerencias

De este modo conseguirás saber si la crítica es justa o verdadera, o si sólo se trata de una descalificación. Por otra parte, si solicitas más información en vez de replicar conseguirás que la otra persona se tranquilice al permitirle hablar tranquilamente.

* Reconocer los errores, si los tienes

Debes reconocer el error, no negarlo ni disculparte, hay que tener en cuenta que todos tenemos derecho a cometerlos y que puedes poner los medios para corregirlos, evitando que vuelvan a repetirse. Responde sólo a lo que el crítico dice y no a las críticas que hace o a lo que creas que llevan implícito.

* Si la crítica es improcedente

Puedes utilizar una técnica denominada "Banco de niebla" u "oscurecimiento", ésta es útil para críticas manipulativas y opinables. El objetivo es recibir las críticas sin sentirte violento, ni adoptar posiciones ansiosas o defensivas, intenta que no sigan con la crítica y consigue más información sobre ésta.

En esta parte puedes:

- reconocer cualquier verdad incluida en las críticas que te hacen

- reconocer la posibilidad ("Es posible que tengas razón", "Puede ser")

- Exagerar la crítica ("Tienes un pelo muy feo": tienes razón, la verdad es que no se cómo me atrevo a salir así)

- Plantear alternativas absurdas o irreales que vayan en la línea de lo que te está sugiriendo, de esta forma le haces tomar conciencia de lo que te está planteando.

¿Cómo enfrentarse a una crítica?

Ante una crítica debes plantearte en qué situación te encuentras:

1- La persona o la crítica te interesa

. No justificar, ni contraatacar ni inhibirte.

. Concretar la situación objeto de la crítica

- . Proponer alternativas
- 2- La crítica es verdadera
- .Comprobar si es de cosas o hechos demostrables
- .Aceptarla
- .Elegir entre:
 - .Interesa cambiar la conducta criticada
 - .No interesa cambiar la conducta criticada
- 3- No te interesa la persona, ni la crítica o momento
 - . No dejar que te afecte lo que el otro dice,
 - . Conseguir que deje de criticar y que la relación no se deteriore

5.1.3. La conversación eficiente

La comunicación interpersonal es la base de toda relación personal o laboral. Podemos definirla como una interacción recíproca o interdependiente, cara a cara entre dos o más interlocutores, en el marco de secuencias de comportamiento verbal y no verbal, orientadas por sentimientos y/u objetivos que transmiten recíprocamente información.

Al analizar cualquier comunicación interpersonal veras que siempre aparecen unos elementos comunes: el **emisor** y el **receptor** que son los dos elementos funcionales de la comunicación. El emisor quiere conseguir un **objetivo** con otra persona (por ejemplo quedar para tomar un café), para lo cual elabora un **mensaje** (la invitación), siguiendo una serie de **reglas** (haciéndolo de forma cordial, amable) y enviándolo al receptor a través de un **canal** (el teléfono).

Cuando el receptor recibe el mensaje, lo descifra, procesa la información y actúa en función de la relación que tenga con el emisor, del momento en que se de la situación, etc.

Este comportamiento lo capta el emisor, quien obtiene así una información acerca de la otra persona y de si ha logrado o no su objetivo.

La comunicación no es posible sin el comportamiento, de hecho eres sensible a las informaciones, alegrías, tristezas y demás sentimientos que te comunican, porque oyes y ves las expresiones verbales, los gestos, el llanto, el tono de voz, los movimientos del cuerpo, etc.

Cuando conversas con alguien te influye mucho su manera de hablar, de expresarse, sus movimientos, su actitud, etc., si alguno de estos aspectos te desagrada o presenta dificultades veras reducida tu motivación para afrontar esa relación.

Existen tres actitudes básicas para establecer una buena relación interpersonal:

1.- la consideración positiva incondicional

Esta actitud la componen factores como el aprecio, la aceptación del/la otro/a y, sobre todo, el interés por el/la otro/a. En definitiva se trata de tener una visión positiva de la otra persona, aceptada tal y como es.

¿ Cómo puedes conseguir esta consideración positiva ?

- hablando en tono cordial y educado
- dando oportunidad de expresar los sentimientos, peculiaridades, problemas, etc., sin emitir juicios de valor
- expresando la voluntad de comprender
- comunicando la confianza que tienes en la otra persona

2.- la autenticidad

No deben existir diferencias entre lo que expresas y lo que experimentas. Honradez, coherencia, comprensión de uno mismo.

¿ Cómo puedes comunicar autenticidad ?

- procurando que tus mensajes correspondan a la verdad
- siendo libre y espontáneo en las expresiones, no ocultando sentimientos

- dando a entender lo que esperas de los otros
- expresando tolerancia con tus propios defectos

3.- la empatía

Es la capacidad de ponerte en el lugar del/la otro/a, ver sus problemas desde su punto de vista, ver las cosas como él o ella los siente, escuchar activamente las emociones y sentimientos de los demás.

¿ Cómo puedes expresar empatía ?

- prestando atención al mensaje de la otra persona
- utilizando un tono afectivo
- usando el lenguaje apropiado para la otra persona
- mostrando sensibilidad

- haciendo referencia a lo que ha dicho y a los sentimientos mostrados

Las relaciones que mantienes con otras personas están determinadas por las habilidades de comunicación que poseas. Si eres una persona tímida, pocas veces iniciarás una conversación y posiblemente hablarás en un tono muy bajo, lo más probable es que en muchas ocasiones no consigas lo que quieres.

En función del esquema emisor - receptor, se pueden clasificar las habilidades de comunicación en dos bloques:

A / Habilidades de respuesta

A.1.- habilidad para reforzar

Una persona reforzada tolera mejor los contrariedades, se siente mejor, está más receptiva, más dispuesta a la negociación y al cambio.

Si refuerzas a tu interlocutor/a....

- le animas a que participe
- demuestras tu interés por él o ella
- das tranquilidad y seguridad
- desarrollas y mantienes la relación
- te ayuda a mantener el control de una conversación

¿ Cómo puedes reforzar ?

Verbalmente, con frases o palabras que reflejen agradecimiento, cumplidos (sinceros por supuesto), comentarios de apoyo del tipo **estoy de acuerdo, esto debe ser muy difícil**, etc., comentarios valorativos (**bien hecho**, etc.), o respondiendo a las preguntas que te hagan.

De forma no verbal, a través de contactos (coger la mano, etc.), proximidad, movimientos afirmativos de la cabeza, mirada cálida y a los ojos, etc.

A.2.- habilidad para reflejar

Si reflejas los hechos o sentimientos de tu interlocutor, éste se puede sentir comprendido, ya que...

- demuestras interés en la obra o persona
- compruebas el acuerdo o comprensión del mensaje
- resaltas algunos aspectos del contenido del mensaje
- demuestras respeto hacia la persona y sus ideas
- demuestras empatía

¿ De qué manera puedes hacerlo ?

Recordando y repitiendo el mensaje correctamente, identificando el principal hecho o sentimiento expresado, resumiendo la esencia del mensaje y observando las reacciones de la otra persona, etc.

A.3.- habilidad para escuchar

Demuestra interés y atención, así como tu esfuerzo por comprender a la otra persona.

Hay tres factores que pueden interferir una escucha activa:

* reducir, ya que sólo se puede retener una cantidad limitada de información, en mensajes largos es posible que te pierdas entre tanta información y puedas cometer errores.

* racionalizar, tendemos a escuchar aquello que es más próximo a nuestra experiencia y solemos atribuir causas, buscar explicaciones a lo que nos cuentan o añadir información de nuestra cosecha.

* cambiar el orden, dado que siempre se busca la coherencia del mensaje, es fácil que cuando no se entiende una información se acabe **ordenándola** según los esquemas propios.

Existen además otros obstáculos para escuchar bien, como el ritmo del discurso, la velocidad (muy lento o muy rápido), las distracciones (ruidos, otras conversaciones, etc.), la falta de atención, los estados emocionales (preocupación optimismo, pesimismo, etc.), los estereotipos, etc.

¿ Cómo se escucha ?

Con el cuerpo (acercándote al que habla, poniendo cara de atención, inclinándote hacia esa persona, etc.), con lo que se dice, con un tono de voz adecuado, parafraseando (repitiendo con tus palabras lo que te están diciendo para ver si lo has comprendido), preguntado, etc. PERO SOBRE TODO no interrumpas, no juzgues, no pongas etiquetas, no des soluciones ni consejos si no te lo piden, no adviertas, no cuentes historias.

B / Habilidades de pregunta

B.1.- Habilidad para hacer preguntas

La mejor forma de que consigas información es preguntando, pero procura no caer en el error de hacer demasiadas preguntas.

Preguntar te va a servir para....

- comenzar interacciones
- centrar la atención den un punto que te interese

- mantener el control de la interacción
- conseguir más participación de la/s otra/a persona/s
- demostrar interés

Muchas preguntas las puedes hacer de forma no verbal: levantando las cejas, cambiando de expresión facial o con un mm... Pero la mayoría las formularás de modo verbal, utilizando bien preguntas cerradas (de respuesta corta y muchas veces ya insinuada en la pregunta), bien preguntas abiertas (de respuesta larga).

B.2.- Habilidad para explicar

El objetivo de una explicación es que la persona que te escucha comprenda lo que dices. Puedes explicar de muchas maneras (mediante dibujos, esquemas, verbalmente, etc.), pero ante todo hazlo con un ritmo lento, vocalizando, haciendo pausas, no usando palabras ambiguas, poniendo énfasis en las partes importantes, usando ejemplos, haciendo resúmenes, estructurando tu discurso.

Es importante que atiendas a las señales de confusión o desánimo de quien te esté escuchando, pregúntales directamente, invítales a que intervengan.

B.3.- Habilidad para iniciar una interacción

Al iniciar una interacción, los cinco primeros minutos son cruciales ya que es aquí donde se enjuicia a la/s persona/s con la/s que hablamos, en función de su apariencia, forma de vestir, edad y manera de expresarse. Los saludos y las presentaciones no deben faltarte ya que siempre nos gusta saber con quien estamos hablando.

B.4.- Habilidad para finalizar una interacción

Puede resultarte más difícil cuidar los últimos momentos de una interacción ya que, no puedes cortarla únicamente porque tu lo hayas decidido, debes contar con la aceptación de la persona con la que estés conversando.

Algunas técnicas que te ayudarán son....

- usar señales de finalizar: mirar el reloj, decir que tarde es, etc.
- observar los gestos de la/s otra/s persona/s para comprobar que están de acuerdo en acabar
- proponer seguir hablando en otro momento
- resaltar algo positivo de la conversación estoy muy agusto charlando contigo, pero...

Todos los conceptos y técnicas de comunicación expuestos, son herramientas que pueden favorecer tus interrelaciones si los pones en práctica.

5.1.4. Resolución de las situaciones conflictivas

El conflicto surge cuando se dan relaciones incompatibles entre personas o grupos y comienza cuando una parte percibe que la otra le impide, o le va a impedir, la consecución de sus objetivos o intereses.

Una situación conflictiva va a presentar distintas etapas en su desarrollo: latente (cuando se empiezan a dar ciertas condiciones que aún no son vistas como conflicto), percibido (cuando los intereses comienzan a enfrentarse, pero no hay una disputa abierta), sentido (la contraposición genera tensión y ansiedad, no se niega la existencia de enfrentamiento) y manifiesto (cada una de las partes intenta que la otra no consiga su objetivo).

Normalmente se asocia conflicto con resultados negativos y en algunas ocasiones así sucede:

- puedes sentirte derrotado, minimizado, desmoralizado
- puedes distanciarte a un más de la parte con la que te has enfrentado
- puede aumentar la desconfianza y sospecha mutua
- etc.

Sin embargo, un conflicto bien afrontado y resuelto puede tener consecuencias deseables:

- mejora de la calidad y cantidad de ideas
- clarificación de planteamientos y formas de ver las cosas
- desarrollo de nuevas formas de enfocar las relaciones interpersonales
- desarrollo de las propias habilidades personales

Lo importante es afrontar debidamente el conflicto. Algunas veces puede evitarse si una de las partes toma conciencia del mismo cuando se está gestando y actúa de forma correcta. En otras, cuando llega a manifestarse, cualquiera de las partes implicadas ha de afrontar su tratamiento y resolución efectiva.

Abordar los conflictos con determinación puede causarte miedo en muchos casos, al no saber cómo hacerlo, a enfrentarte con personas con las que tienes que mantener una relación laboral o a salir perdiendo.

Si quieres superar ese miedo y afrontar la resolución de cualquier conflicto pueden servirte las

siguientes pautas de actuación:

- 1.- prepárate adecuadamente, es decir, intenta conocer en profundidad todos los aspectos del conflicto, tanto desde tu punto de vista como desde el de la otra parte, de esta forma evitarás sorpresas.
- 2.- véte al grano, no des rodeos. Haz explícito tu problema y tus planteamientos, así la otra parte no hará interpretaciones incorrectas y no se bloquearan las posibles soluciones. Además, deja claras y justifica las razones de tu posicionamiento, sin desviarte a otros problemas secundarios.
- 3.- facilita la comunicación abierta con la otra parte, evita poner barreras innecesarias dando y solicitando información irrelevante. Intenta suprimir la desconfianza, no trates de engañar o manipular. No te impliques en discusiones personales ajenas al problema.
- 4.- establece líneas de confluencia, esfuérate en integrar la información que tengas en la visión que tu tienes del problema y en la que tiene la otra parte. Intenta localizar puntos donde puedas llegar a un acuerdo y centra tus argumentos en ellos.
- 5.- formula propuestas concretas que tengan objetivos específicos y pautas de comportamiento claramente interpretables. Anticipa las consecuencias de no atenerse a las pautas acordadas y especifica una manera de realizar un seguimiento.
- 6.- insiste en las ventajas que os supone a las dos partes solucionar adecuadamente el conflicto.

5.2. El trabajo en equipo

La necesidad de cambio, la adaptación a nuevas circunstancias, la incorporación de nuevas tecnologías, etc., son situaciones que las empresas y organizaciones deben afrontar para mantener su supervivencia y competitividad.

En este contexto, los grupos o equipos de trabajo juegan un papel importante, ya que su formación y desarrollo permite modificar las estructuras, estrategias, prácticas y la cultura de la empresa u organización, de tal forma que ésta pueda adaptarse mejor a un cambio rápido y autorregenerarse. Ya sabes que uno de los aspectos más valorados en un candidato, para un puesto de trabajo, es su capacidad de trabajar en equipo.

El equipo de trabajo está formado por personas que están comprometidas en una acción coordinada, que forma parte del trabajo de la empresa u organización.

Pueden ser permanentes o temporales y existe una extensa variedad de objetivos y funciones que deben cumplir. En este sentido:

- facilita la tarea a realizar
- facilita la aplicación de cualquier programa, de manera completa, parcial, por fases, etc.
- incrementa la motivación y satisfacción de las personas que lo componen
- contribuye a la formación y mejora de otros grupos aportando experiencias que pueden trasvasarse.

Por todo esto, además de tus conocimientos y capacidades técnicas para desempeñar un puesto de trabajo determinado, si tienes que realizar tu actividad laboral en equipo, dentro del proceso de selección y posteriormente en la empresa u organización en la que te integres, valorarán:

- tu compatibilidad con el resto del equipo
- que poseas las habilidades sociales apropiadas (tu capacidad para realizar y recibir críticas, de comunicarte, de escucha activa, de resolver problemas o conflictos).
- tu capacidad para delegar tareas, asumir responsabilidades, etc.

Pese a su importancia, no es raro que te encuentres con responsables, dentro de las empresas u organizaciones, reticentes a esta forma de trabajo debido, normalmente, al desconocimiento de las técnicas de dirección adecuadas.

De igual manera, entre los trabajadores se da la misma situación por temor a las nuevas responsabilidades que deben asumir, la necesidad de adaptarse al ritmo de los demás o la minusvaloración de su esfuerzo personal.

6.-Bibliografía

Puedes solicitar en préstamo en el Centro Regional de Información y Documentación Juvenil (CRIDJ) C/Calvo Sotelo,5 de Oviedo/Uviéu. Tfno: 527 78 26

Nº de Registro: 486 **Año:** 1991

Autor: Ayuntamiento de Leganes, Delegación de Juventud
Título: Cuaderno Informativo: Formación Profesional

Nº de Registro: 487 **Año:** 1991
Autor: Ayuntamiento de Leganes, Delegación de Juventud
Título: Cuaderno Informativo: BUP

Nº de Registro: 488 **Año:** 1991
Autor: Ayuntamiento de Leganes, Delegación de Juventud
Título: Cuadernos de Orientación: Guia para los padres

Nº de Registro: 489 **Año:** 1991
Autor: Ayuntamiento de Leganes, Delegación de Juventud
Título: Cuadernos de Orientación: Guia del tutor

Nº de Registro: 490 **Año:** 1991
Autor: Ayuntamiento de Leganes, Delegación de Juventud
Título: Cuadernos de Orientación: Guia de información

Nº de Registro: 491 **Año:** 1991
Autor: Ayuntamiento de Leganes, Delegación de Juventud
Título: Cuadernos de Orientación: Guia de autoorientación

Nº de Registro: 506 **Año:** 1991
Autor: Ayuntamiento de Leganes, Delegación de Juventud
Título: Manual de técnicas de estudio

Nº de Registro: 620 **Año:** 1991
Autor: López Fdez., Pilar - Martínez Cuñado, Ana Isabel
Título: Ideas para la búsqueda de empleo

Nº de Registro: 637 **Año:** 1992
Autor: García Ferrandiz, Nieves - Villena, Eloj
Título: Cuaderno de orientación al empleo

Nº de Registro: 681 **Año:** 1991
Autor: Ayuntamiento de Sestao
Título: decide X ti X ti, decide. Campaña orientación de estudios y profesional

Nº de Registro: 693 **Año:** 1992
Autor: Martínez, Diego (DIR)
Título: Un espacio europeo para situarse:
La orientación profesional en el mercado único

Nº de Registro: 701 **Año:** 1993
Autor: Centro de Formación en Nuevas Tecnologías
Título: ACCION: Programa de orientación profesional

Nº de Registro: 705 **Año:** 1992
Autor: Instituto para la Formación de la Comunidad de Madrid
Título: Un espacio europeo para situarse: la orientación profesional en el mercado único

Nº de Registro: 729 **Año:** 1991
Autor: Caja de Madrid
Título: Profesiones liberales en la Comunidad Europea:

su situación en España desde enero de 1993

Nº de Registro: 904 **Año:** 1993

Autor: López Quero, Manuel (ET. AL.)

Título: Sistemas y procedimientos de certificación de las cualificaciones en España

Nº de Registro: 906 **Año:** 1993

Autor: Meghnagi, Saul

Título: Determining the need for vocational counselling among different target groups of young people under 28 years of age in the European Community: Low-skilled young people, Italy

Nº de Registro: 907 **Año:** 1993

Autor: Maaloe, Inger

Título: Determining the need for vocational counselling among different target groups of young people under 28 years of age in the European Community: young people in Denmark and their need for guidance

Nº de Registro: 908 **Año:** 1993

Autor: Schweitzer, Cordula - Wolifinger, Claudia

Título: Determining the need for vocational counselling among different target groups of young people under 28 years of age in the Federal Republic of Germany: Conselling needs of girls and young women when choosing an occupation

Nº de Registro: 909 **Año:** 1993

Autor: Wijnaendts Van Resandt, Anita

Título: Determining the need for vocational counselling among different target groups of young people under 28 years of age in the European Community: vocational guidance of homeless young people in the Netherlands

Nº de Registro: 910 **Año:** 1994

Autor: Hjorth, Sonja

Título: Coherence between compulsory education, initial and continuing training and adult education in Sweden

Nº de Registro: 911 **Año:** 1994

Autor: Zanni-Teliopoul, Kassandra - Stathakopoulou, Penelope

Título: Determining the need for vocational counselling among different target groups of young people under 28 years of age in the European Community: young peoples need for vocational guidance in Greece who leave school without completing compulsory education

Nº de Registro: 912 **Año:** 1993

Autor: Howieson, Cathy (ET AL)

Título: Determining the need for vocational counselling among different target groups of young people under 28 years of age in the European Community: young people in full-time employment and homeless young people in the United Kingdom

Nº de Registro: 913 **Año:** 1994

Autor: Alverca, Celia - Gaboleiro, Cristina - Lemos, J. Bernardo de

Título: Determinação das necessidades em orientação escolar e profissional de diferentes grupos alvo de jovens entre 15 e 27 anos

em Portugal: o caso da península de Setúbal

Nº de Registro: 915 **Año:** 1993

Autor: Fandel, Chantal - Pauwels, Dominique

Título: Determining the need for vocational counselling among different target groups of young people under 28 years of age in the European Community: The guidance of school children completing extended primary education in the grand duchy of Luxembourg

Nº de Registro: 1886 **Año:** 1991

Autor: Casal Bataller, Joaquim - Masjuan Codina, Josep M^a - Planas Coll, Jordi

Título: La inserción social y profesional de los jóvenes

Nº de Registro: 1992 **Año:** 1992

Autor: Levy-Leboyer, Claude

Título: Evaluación del personal

Nº de Registro: 1993 **Año:** 1991

Autor: Cardona Herrero, Sergio

Título: Entrevistas de Selección de personal

Nº de Registro: 2027 **Año:** 1991

Autor: Azzopardi, Gilles

Título: Los test de selección de personal: sus secretos y trampas

Nº de Registro: 2028 **Año:** 1991

Autor: Lefevre, Jean Michel

Título: Saber comunicar para ser más eficaz en el trabajo

Nº de Registro: 2051 **Año:** 1991

Autor: Del Rio, Enrique - Jover, Daniel - Riesco, Lola

Título: Formación y Empleo: Estrategias posibles

Nº de Registro: 2082 **Año:** 1991

Autor: Puchos, Luis

Título: La venta de si mismo

Nº de Registro: 2189 **Año:** 1991

Autor: Levy-Leboyer, Claude

Título: Evaluación del personal: Los métodos a elegir

Nº de Registro: 2441 **Año:** 1992

Autor: Herranz González, R. - Alvarez Bello, J.R. - Borja Alvarez, A.

Título: Inserción y búsqueda de empleo: El caso de los técnicos especialistas de FP II en tres mercados locales de trabajo

Nº de Registro: 2534 **Año:** 1992

Autor: Ferrandez, Adalberto

Título: La formación ocupacional: Realidad y perspectivas

Nº de Registro: 2772 **Año:** 1993

Autor: Tendencias y perspectivas en la formación ocupacional (V jornadas de pedagogía. Oviedo, 6 al 8 de abril de 1992)

Título: Tendencias y perspectivas en la formación ocupacional

Nº de Registro: 2794 **Año:** 1992

Autor: Asesoría de estudios y profesiones del Centro Regional de Información y Documentación Juvenil
Título: Guía de estudios y profesiones

Nº de Registro: 2849 **Año:** 1991
Autor: Consejo de Universidades. Secretaría General
Título: Las prácticas en la empresa en la formación universitaria

Nº de Registro: 2871 **Año:** 1992
Autor: Centro de Orientación y Ocupación - Instituto Valenciano de la Juventud
Título: Para que tu decidas: Guía de decisión hacia el empleo

Nº de Registro: 2919 **Año:** 1993
Autor: Doppler, Stephan
Título: Trabex94: Guía para trabajar en el extranjero

Nº de Registro: 2981 **Año:** 1994
Autor: Bon, Wil
Título: Abrirse paso. Orientación laboral y profesional para mujeres

Nº de Registro: 3048 **Año:** 1994
Autor: Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz - servicio de Información Juvenil
Título: Guía de estudios y profesiones

Nº de Registro: 3097 **Año:** 1994
Autor: Círculo de Progreso Universitario
Título: Guía de las salidas universitarias, 1994 - 1996

Nº de Registro: 3273 **Año:** 1993
Autor: Centro de Formación en Nuevas Tecnologías
Título: Guía de Orientación profesional del alumno

Nº de Registro: 3286 **Año:** 1995
Autor: Ministerio de Educación y Ciencia
Título: Fichas para la Orientación Profesional

Nº de Registro: 3411 **Año:** 1995
Autor: Cinco Días
Título: Guía de Orientación Profesional

Nº de Registro: 3470 **Año:** 1995
Autor: Doppler, Stephan
Título: Ganar dinero y hacer carrera: Guía para trabajar en España: Empleo fijo, trabajo temporal, prácticas

Nº de Registro: 3471 **Año:** 1995
Autor: Jackson, Tom
Título: El Curriculum perfecto

Nº de Registro: 3472 **Año:** 1995
Autor: Jackson, Tom
Título: Cómo encontrar el trabajo ideal

Nº de Registro: 3473 **Año:** 1995
Autor: Jackson, Tom

Título: Técnicas de búsqueda de empleo

Nº de Registro: 3496 **Año:** 1995

Autor: García Vidal, Jesús - Valles Arandiga, Antonio - Nuñez Gil, Javier

Título: Formación y orientación laboral: Técnicas de búsqueda activa de empleo e iniciativa empresarial

Nº de Registro: 3589 **Año:** 1994

Autor: Durán López, Federico (ET AL)

Título: La formación profesional continua en España

Nº de Registro: 3632 **Año:** 1995

Autor: Selva Pérez, Joaquin

Título: Trabajar, estudiar y vivir en Gran Bretaña: Una publicación completa; Indispensable para el ciudadano europeo

Nº de Registro: 3638 **Año:** 1995

Autor: Fundación Universidad - Empresa

Título: Guía de las empresas que ofrecen empleo 1995 - 1996

Nº de Registro: 3769 **Año:** 1996

Autor: Círculo de Progreso Universitario

Título: Elige tu futuro: Qué estudiar

Nº de Registro: 3776 **Año:** 1993

Autor: Fernández Sierra, Juan

Título: Orientación profesional y curriculum de secundaria: La educación socio - laboral y profesional de los jóvenes

Nº de Registro: 3780 **Año:** 1996

Autor: Santana Vega, Lidia E. - Alvarez Pérez, Pedro R.

Título: Orientación y educación sociolaboral: una perspectiva curricular

Nº de Registro: 3781 **Año:** 1995

Autor: Rivas Martínez, Francisco (ED.)

Título: Manual de asesoramiento y orientación vocacional

Nº de Registro: 3782 **Año:** 1991

Autor: Alvarez Rojo, Víctor

Título: ¡ Tengo que decidirme !: Programa de orientación para la elección de estudios y profesiones al finalizar la enseñanza secundaria. Cuaderno del alumno.

Nº de Registro: 3783 **Año:** 1993

Autor: Galve Manzano, José Luis - García Pérez, E. Manuel - Trallero Sanz, Manuel

Título: ¿ Qué..., Cómo..., Cuando.. ? : Programa de toma de decisión. Cuaderno del Alumno.

Nº de Registro: 3790 **Año:** 1995

Autor: Rodríguez Pecharroman, Magdalena (Coord.)

Título: Formación y orientación laboral

Nº de Registro: 3792 **Año:** 1995

Autor: Alvarez Morello, Ana - Maravall Gomez-Allende, Elisa

Título: Guía didáctica: Formación y Orientación Laboral

Nº de Registro: 3857 **Año:** 1995

Autor: Fondo Formación
Título: Guía de técnicas, estrategias e recursos para a busca de emprego

Nº de Registro: 3876 **Año:** 1993

Autor: Montane Capdevila, Josep

Título: Orientación ocupacional

Nº de Registro: 3898 **Año:** 1994

Autor: Galve Manzano, José Luis - García Pérez, E. Manuel

Título: Qué..., Cómo..., Cuando...: Manual del Tutor

Nº de Registro: 3913 **Año:** 1994

Autor: Rodríguez Moreno, María Luisa - Dorio Alcaraz, Inmaculada
Morey Vich, Magdalena

Título: Programa para enseñar a tomar decisiones:
Guía didáctica del tutor y cuaderno del alumno

Nº de Registro: 3932 **Año:** 1991

Autor: Soto Esparza, Carlos

Título: Cómo hacer un curriculum vitae y presentar un historial profesional

Nº de Registro: 3933 **Año:** 1991

Autor: Ruíz Nagore, Felix

Título: Cómo superar las entrevistas en la selección de personal

Nº de Registro: 3934 **Año:** 1996

Autor: Club de técnicas de producción, S.A.

Título: Técnicas de obtención de empleo: Programas de entrenamiento.

7.-Direcciones de interés

Red Asturiana de Agencias de Desarrollo Local				
ENTIDAD	DIRECCIÓN	TEL (985)	FAX (985)	E-MAIL
A.D.L. Avilés	Plza. Álvarez Acebal, 5 – 33400 Avilés	51.14.79 51.14.77	51.17.72	form-emp@ayto-aviles.es
A.D.L. Boal	Ayto. Boal – 33720 Boal	62.02.40	62.01.78	adl.boal@mx3.redestb.es
A.D.L. Mancomunidad	Ramón Pérez Ayala, 1 – 33440 Luanco	88.30.94	88.30.50	mmcp@asturnet.es
A.D.L. Mancomunidad	Pl. Manuel Uría, 1 – 33520 Nava	71.66.53	71.73.36	adlmasco@netcom.es
A.D.L. Manc. de las Cinco	García de la Concha, 9 – 33150 Cudillero	59.09.34 908.28.07.77	59.14.04	adl.cincovillas@

Villas				ovd.servicom.es
A.D.L. Cangas del Narcea	Pl. Conde Toreno, s/n - 33800 Cangas del Narcea	81.01.51	81.27.27	adlcangasdelnarcea@ovd.servicom.es
S.F.D.L. Gijón	Maternidad, 2 – 2º - 33207 Gijón	17.12.84 17.23.35	17.21.02	ag_local@nalon.netcom.es
A.D.L. Grado y Comarca	Eduardo Sierra, 10 – 33820 Grado	75.30.73	75.32.01	adlgrado@arrakis.es
A.D.L. Montaña Central	Avda. Tartiere, 40 – 33670 Moreda	48.09.95	48.09.95	adlmcentral@asturias.org
A.D.L. Navia	As Veigas, 8 – 33710 Navia	47.39.95	47.39.95	adlnavia@mx3.redestb.es
A.D.L. Mancomunidad Oriental	Pl. Venancio Pando, s/n – 33540 Arriondas	84.10.41	84.04.81	adlor@netcom.es
	Santa Teresa, 7 – 1º - 33530 Infiesto	71.11.87	71.11.95	
	Nemesio Sobrino, s/n – 33500 Llanes	71.11.88		
		40.01.01	40.28.58	
A.D.L. Oviedo	Quintana, 7 – 3º - 33007 Oviedo	21.98.75 Ext.2418	21.46.18	ao-adlov@las.es
A.D.L. Siero	Alcalde Parrondo, s/n – 33510 Pola de Siero	72.41.57	72.41.57	adlsiero@asturnet.es
A.D.L. Tapia de Casariego	El Parque, s/n – 33740 Tapia de Casariego	62.80.80	62.80.80	
A.D.L. Tineo	C. de Empresas de La Curiscada – 33870 Tineo	80.19.76	80.16.94	agtin@furnet.es
A.D.L. Valdés	Pilarín, 2 – Entlo. – 33700 Luarca	47.01.76	47.05.71	adevaldes@asturnet.es
A.D.L. Mancomunidad Valle del Nalón	Avda. Arturo León, 3 – 33980 Pola de Laviana	61.09.88	61.09.88	adlnalon@asturnet.es
A.D.L. Vegadeo	Camilo Barcia Trelles, 10 – 33770 Vegadeo	47.65.09	47.65.11 47.60.12	ceder@oscosc-eo.net
A.D.L. Villaviciosa	Plza. Generalísimo, s/n – 33300 Villaviciosa	89.01.66	89.01.66	

Agentes de Empleo y Desarrollo Local (A.D.L.s no integradas en la Red Asturiana de Agencias de Desarrollo Local)

ENTIDAD	DIRECCIÓN	TEL (985)	FAX (985)	E-MAIL
A.D.L. Candamo	Ayto. de Candamo - 33829 Grullos	82.80.56	82.82.28	
A.D.L. Castrillón	Plza. de Europa, 1 - 33450 Piedras Blancas	50.79.18 53.00.50	53.08.54	castrill@mrbit.es
A.D.L. Corvera	Crta. General, s/n – 33416 Los Campos	51.56.79	51.56.79	adlcorvera@mrbit.es
A.D.L. Gozón	Ramón Pérez de Ayala 1, 1º - 33440 Luanco	88.20.22	88.23.73 88.30.50	
A.D.L. Muros de Nalón	Ayto. Muros de Nalón – 33138 Muros del Nalón	58.30.30	58.34.96	aytmuros@mrbit.es
A.D.L. Quirós	Ayto. de Quirós – 33117 Bárzana de Quirós	76.80.71 76.81.60	76.81.45	
A.D.L. Ribadesella	Ayto de Ribadesella – 33560 Ribadesella	86.02.55	85.76.44	
A.D.L. Salas	Ayto. de Salas – 33860 Salas	83.00.04	83.21.11	
A.D.L. Taramundi	Ayto de Taramundi – 33775 Taramundi	64.67.01 64.67.02	64.67.47	

Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación

ENTIDAD	DIRECCIÓN	TEL (985)	FAX (985)	E-MAIL
Oviedo	Quintana, 32 – 33009 Oviedo	20.75.75	20.72.00	ccinoviedo@camerdata.es
Gijón	Instituto 17 - 33201 Gijón	35.69.45	34.62.75	ccingijon@camerdata.es
Avilés	Plaza Camposagrado,1 – 33400 Avilés	54.41.11	54.15.28	ccinaviles@camerdata.es

Organizaciones Sindicales y Empresariales				
ENTIDAD	DIRECCIÓN	TEL (985)	FAX (985)	E-MAIL
U.G.T. (Formación)	Plaza General Ordoñez, nº 1 planta 11 - 33005 Oviedo	27.54.12	25.75.64	
CC.OO. (FOREM)	Santa Teresa 15 bajo – 33005 Oviedo	25.20.50	25.71.99	
U.S.O.	Lastres 2, entlo. 33207 Gijón	35.09.05	35.48.49	
FADE	C/ Doctor Alfredo Martínez, nº 6, 2º - 33005 Oviedo	232.105	244.176	fade@fade.es
ASATA	Cangas de Onís, 13, 2º Izq. – 33207 Gijón	35.98.17	34.32.39	asata@airastur.es
Fundación Laboral de la Construcción	Alto el Caleyú, 2 – 33172 Ribera de Arriba	98.28.00	98.28.01	flic@flicnet.es

Para otras direcciones puedes consultar el directorio del Cuaderno de Orientación nº 12 "Para buscar empleo".