



FASE III

CONOCIMIENTO
DEL MUNDO LABORAL



4º

**EDUCACIÓN
SECUNDARIA
OBLIGATORIA**

para la
elaboración
del consejo
orientador

NOMBRE GRUPO

CENTRO

PRESENTACIÓN

En este apartado pretendemos informarte básicamente de lo que es el mundo laboral. A continuación te presentamos las distintas secciones de este apartado para facilitarte su consulta.

Este es un apartado meramente informativo que se complementa con el contenido que encontrarás en el dossier de la Fase IV: Procesos de inserción laboral.

SUMARIO

Empezamos con unas **nociones generales sobre empleo**, dónde informarte, qué es la huelga, el contrato de trabajo y sus modalidades, así como los distintos niveles de cualificación profesional. Incluimos un cuestionario de una profesión para ayudarte a reflexionar bien.

Explicamos también qué es una **Escuela Taller**, una **Casa de Oficios**, un **Taller de Empleo** y un **Taller de Especialización Profesional**.

Terminamos con apartados dedicados a las **oposiciones** y **consejos para preparar algunas pruebas** y un decálogo para la **búsqueda de empleo**.

Al final encontrarás un pequeño **glosario de términos** que tiene la intención de explicar de forma básica los conceptos más utilizados en el mundo laboral.

1. LA DEMANDA DE EMPLEO
2. SERVICIOS DE INFORMACIÓN JUVENIL
3. GUÍA DE INFORMACIÓN JUVENIL
4. LA HUELGA
5. EL CONTRATO DE TRABAJO
6. MODALIDADES DE CONTRATOS
7. NIVELES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL
8. CUESTIONARIO DE UNA PROFESIÓN
9. ESCUELAS TALLER Y CASAS DE OFICIOS - ¿QUÉ SON?
10. TALLERES DE EMPLEO - ¿QUÉ SON?
11. TALLERES DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL - ¿QUÉ SON?
12. LAS OPOSICIONES
13. ALGUNOS CONSEJOS PARA PREPARARSE LAS DISTINTAS PRUEBAS
14. DECÁLOGO PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO
15. GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. LA DEMANDA DE EMPLEO

Es la solicitud de un puesto de trabajo que realiza un trabajador, desempleado o no, ante una Oficina de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo, Agencia de Colocación, Servicio Europeo de Empleo o en el Registro de Demandantes de Empleo en el Exterior.

Los requisitos hay que cumplir son los siguientes:

- Ser español o nacional de país miembro de la UE, así como cónyuge o hijo menor de 21 años, o mayor de esa edad a su cargo.
- Ser trabajador extranjero no comunitario, con reconocimiento de acceso al mercado nacional de trabajo.
- Estar en edad laboral: más de 16 años.
- No estar imposibilitado para el trabajo.

Al efectuar la solicitud de trabajo el demandante debe indicar como contenido de la demanda de empleo:

- Profesión o profesiones en las que solicita trabajo.
- Titulación profesional.
- Experiencia profesional.
- Lugares donde estaría dispuesta a trabajar.
- Jornada de trabajo que solicita.
- Horario de trabajo.
- Minusvalía que tiene reconocida, en su caso.

2. SERVICIOS DE INFORMACIÓN JUVENIL

El INJUVE recoge y difunde la información que interesa a los jóvenes, tanto la que se genera dentro como fuera de nuestras fronteras.

Igualmente, colabora con los cerca de 3000 Centros de Información Juvenil que existen en nuestro país, dependientes de las Comunidades Autónomas, Ayuntamientos y de diversas iniciativas sociales.

Las publicaciones y los medios informáticos son, en la actualidad, el principal soporte para difundir la información, aunque el Instituto también atiende directamente las demandas informativas de los jóvenes a través de su Oficina de Información, en la calle Marqués de Riscal, 16 (Madrid).

3. GUÍA DE INFORMACIÓN JUVENIL

Este **boletín quincenal** recoge todas las iniciativas convocadas por Organismos públicos, ONGs, organizaciones juveniles, entidades prestadoras de servicios, centros educativos, Ayuntamientos, Universidades, etc., en las áreas de enseñanza, actividades culturales, de animación y tiempo libre, publicaciones, cursos, becas y ayudas al estudio, premios y oposiciones, entre otras.

La Guía de Información Juvenil puede consultarse en la página web del Injuve: www.mtas.es/injuve

4. LA HUELGA

Es la suspensión de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y concertada por los trabajadores.

Debemos saber que:

1. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo.
2. Durante la huelga el contrato se considera en suspenso, y el trabajador no tendrá derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social.
3. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga.
4. A pesar del ejercicio del derecho a la huelga, algunos trabajadores podrán estar obligados a continuar su actividad, si tienen que atender servicios de seguridad o mantenimiento de la empresa, o si la empresa tuviese que atender un servicio esencial para la comunidad.
5. El trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras esta subsista.
6. El trabajador no tendrá derecho a la prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.

5. EL CONTRATO DE TRABAJO

Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.

FORMA DEL CONTRATO

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

DURACIÓN DEL CONTRATO

Puede concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los supuestos en que sea posible legalmente.

PERÍODO DE PRUEBA

Su establecimiento es optativo y de acordarlo deberán fijarlo por escrito en el contrato. Su duración máxima se establecerá en los Convenios Colectivos y en su defecto la duración no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados y 2 meses para el resto de los trabajadores.

En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean Técnicos titulados.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.

Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso salvo pacto en contrario.

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

No se podrá establecer período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

6. MODALIDADES DE CONTRATOS

1. Contrato indefinido.

El que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

2. Contrato indefinido de fijos-discontinuos.**3. Contratos indefinidos acogidos al Programa de Fomento del Empleo Estable para el año 2004.**

El objeto de estos contratos es fomentar la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores en situación de desempleo (trabajadoras desempleadas entre 16 y 45 años; trabajadores desempleados inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante un período mínimo de 6 meses; trabajadores desempleados mayores de 55 y hasta 65 años; trabajadores desempleados en situación de exclusión social, etc.)

4. Contratación de minusválidos.

Su finalidad es facilitar la integración laboral de los minusválidos. Podemos distinguir el contrato indefinido para trabajadores minusválidos; empleo selectivo; contrato para la formación de trabajadores minusválidos; el contrato en prácticas para minusválidos; contrato temporal de minusválidos, entre otros.

5. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Tiene como finalidad facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales.

6. Transformación en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.**7. Contrato para la formación.**

Tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.

8. Contratos en prácticas.

Tiene como finalidad facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

9. Contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social.**10. Contrato de obra o servicio determinado.**

Es el que se concierta para la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

11. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

12. Contrato de interinidad.

Tiene como objetivo sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, así como para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

13. Contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación.**14. Contrato de relevo.**

Es el que se concierta con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la percibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

15. Contrato a tiempo parcial.

Cuando se acuerde la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

16. Contratos de inserción.

Los contratos que se celebren con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, para participar en programas públicos para la realización de obras y servicios de interés general y social.

17. Contrato de trabajo de grupo.

Es el contrato de trabajo celebrado entre el empresario y el jefe de un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no teniendo el empresario frente a cada uno de los miembros del grupo, los derechos y deberes que como tal le competen.

18. Contrato de trabajo a domicilio.

Es aquél en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin la vigilancia del empresario.



7. NIVELES DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL**Nivel 1: AYUDANTE/OPERARIO.**

Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.

Nivel 2: TÉCNICO

Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

Nivel 3: TÉCNICO SUPERIOR.

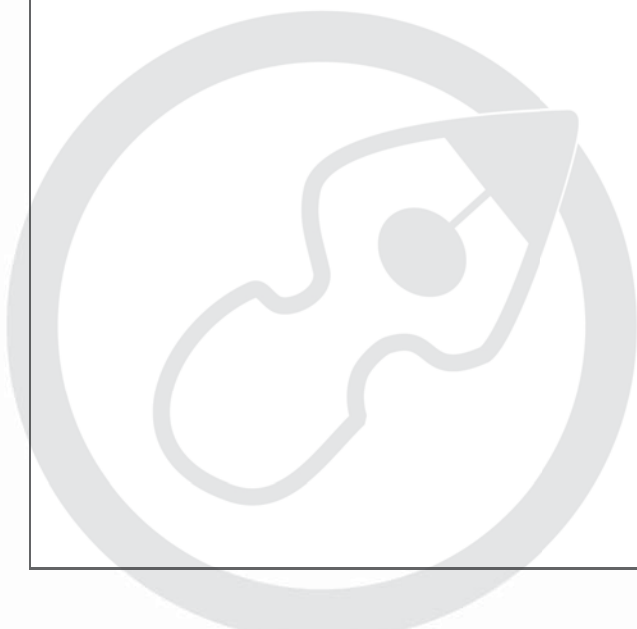
Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

Nivel 4: DIPLOMADO.

Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.

Nivel 5: LICENCIADO.

Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizadas en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.



8. CUESTIONARIO DE UNA PROFESIÓN

NOMBRE DEL ALUMNO/A:

..... Grupo: Fecha:

Para facilitarte la realización de un profesiograma o análisis de las características de una profesión y así poder conocerla mejor, te facilitamos este cuestionario-guía que puede ser de tu interés.

1. CARACTERÍSTICAS DE LA PROFESIÓN

- a. En qué consiste el trabajo.
.....
- b. Atractivos y asociaciones.
.....
- c. Ventajas e inconvenientes.
.....

2. DESCRIPCIÓN DE LOS ESTUDIOS

- a. Estudios previos para ingresar en la Facultad o Escuela.
.....
- b. Duración de los estudios y grado de intensidad.
.....
- c. Ciudades donde se puede estudiar. Peculiaridades de cada una.
.....
- d. Características de los estudios:
 - Asignaturas más importantes.
 - Técnicas y habilidades especiales.
 - Horarios.
- e. Ciudades donde se puede estudiar. Peculiaridades de cada una.
.....

3. OTROS ASPECTOS

- a. Condiciones de trabajo del que termina los estudios.
.....
- b. Escala de sueldos del que empieza.
.....
- c. Demanda social de la profesión.
.....
- d. Diversos problemas que están sin resolver en esta profesión.
.....
- e. Posibilidades de cambiar a profesiones análogas.
.....
- f. Ascensos, retiros, pensiones, etc...
.....

9. ESCUELAS TALLER Y CASAS DE OFICIOS - ¿QUÉ SON?

Las Escuelas Taller y Casas de Oficios son **centros de trabajo y formación** en los que jóvenes desempleados reciben formación profesional ocupacional en alternancia con la práctica profesional (trabajo en obra real), con el fin de que a su término estén capacitados para el desempeño adecuado del oficio aprendido y sea más fácil su acceso al mundo del trabajo.

Los colectivos deben cumplir los siguientes **requisitos**:

- Estar inscrito en la oficina de empleo como desempleado.
- No haber cumplido los 25 años y ser mayor de 16 años.

¿QUÉ OFRECEN?

A los jóvenes participantes como alumnos:

- Formación profesional en una especialidad
- Práctica y experiencia profesional en las ocupaciones en que se formen.
- Formación general para alcanzar los niveles de educación obligatoria.
- Información sobre técnicas de búsqueda de empleo y orientación laboral.
- Formación sobre autoempleo y creación de pequeñas empresas.
- Formación en prevención de riesgos laborales.
- Alfabetización informática.
- Módulo de igualdad de oportunidades.
- Título-aval.

DURACIÓN Y CONTENIDOS

Las Escuelas Taller tienen una duración de **entre uno y dos años** y constan de **dos etapas**:

- En la **primera**, de seis meses, los alumnos reciben formación profesional teórico práctica, así como los conocimientos necesarios para evitar los riesgos laborales en el trabajo. Durante este período el alumno recibe una ayuda económica en concepto de beca de formación.
- En la **segunda**, de entre seis y dieciocho meses, los alumnos trabajadores suscriben un contrato de trabajo para la formación con la entidad promotora, por el que reciben el 75% del salario mínimo interprofesional vigente cada año, realizan un trabajo de utilidad pública y social y continúan con el proceso formativo iniciado en la primera parte.

Las Casas de Oficios tienen una duración de **un año** y constan de **dos etapas**:

- En la **primera**, de seis meses, los alumnos reciben formación profesional teórico práctica, así como los conocimientos necesarios para evitar los riesgos laborales en el trabajo. Durante este período el alumno recibe una ayuda económica en concepto de beca de formación.
- En la **segunda**, de seis meses, los alumnos trabajadores suscriben un contrato de trabajo para la formación con la entidad promotora, por el que reciben el 75% del salario mínimo interprofesional vigente cada año, realizan un trabajo de utilidad pública y social y continúan con el proceso formativo iniciado en la primera parte.

¿CÓMO SE ACCEDE A UNA ESCUELA TALLER O CASA DE OFICIOS?

Para acceder a un proyecto concreto de Escuela Taller o Casa de Oficios es necesario:

- Haber cumplido 16 años y ser menor de 25 años.
- Estar desempleado y estar inscrito como demandante de empleo en cualquier Oficina de Empleo.

Con carácter general no se requiere ninguna titulación para acceder a una Escuela Taller o una Casa de Oficios, si bien para algunas especialidades se puede requerir una preparación mínima previa.

10. TALLERES DE EMPLEO - ¿QUÉ SON?

Los Talleres de Empleo se configuran como un programa mixto de empleo y formación dirigido a desempleados de veinticinco o más años.

Los trabajadores participantes adquieren formación profesional y práctica laboral mediante la realización de obras o servicios de utilidad pública o interés social, posibilitando su posterior inserción laboral tanto por cuenta ajena como mediante la creación de proyectos empresariales o de economía social.

Los proyectos de Talleres de Empleo son promovidos por entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro (Órganos, Organismos Autónomos y otros Entes Públicos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas; Entidades Locales y sus organismos Autónomos; Entidades con competencias en materia de promoción de empleo, dependientes de Entidades Locales y con titularidad íntegra correspondiente a estas; Consorcios; Asociaciones; Fundaciones y otras Entidades sin ánimo de lucro).

¿QUÉ OFRECEN?

A los desempleados participantes como alumnos-trabajadores:

- Formación profesional en una especialidad
- Práctica y experiencia profesional en las ocupaciones en que se formen.
- Formación general para alcanzar los niveles de educación obligatoria.
- Información sobre técnicas de búsqueda de empleo y orientación laboral.
- Formación sobre autoempleo y creación de pequeñas empresas.
- Formación en prevención de riesgos laborales.
- Alfabetización informática.
- Módulo de igualdad de oportunidades.
- Título-aval.

DURACIÓN Y CONTENIDOS

Los Talleres de Empleo tienen una duración mínima de seis meses y máxima de un año.

Una vez transcurrido el plazo concreto de duración previsto en la resolución aprobatoria del proyecto, se entiende finalizado el Taller de Empleo, por lo que los contratos celebrados nunca pueden sobrepasar el tiempo máximo de duración del proyecto.

Desde el inicio del proyecto, los alumnos-trabajadores son contratados por la entidad promotora, recibiendo un salario correspondiente al 1,5 del salario mínimo interprofesional establecido. Reciben una formación profesional ocupacional adecuada a la ocupación a desempeñar, en alternancia con el trabajo y la práctica profesional.

El tiempo dedicado a formación teórica es computado a todos los efectos, como jornada efectiva de trabajo.

¿CÓMO SE ACCEDE A UN TALLER DE EMPLEO?

Para acceder a un proyecto concreto de Taller de Empleo es necesario:

- Tener 25 o más años de edad.
- Estar desempleado y estar inscrito como demandante de empleo en cualquier Oficina de Empleo.

11. TALLERES DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL - ¿QUÉ SON?

Los Talleres de Especialización Profesional se configuran como un programa mixto de empleo y formación dirigido a desempleados sin límite de edad en municipios de menos de 5.000 habitantes.

Así mismo podrán desarrollarse proyectos en municipios de menos de 15.000 habitantes cuando su objetivo sea atender a sectores profesionales o económicos en crisis y con especiales dificultades para la generación o mantenimiento del empleo.

¿QUÉ OFRECEN?

A los desempleados participantes como alumnos-trabajadores:

- Formación profesional en una especialidad
- Práctica y experiencia profesional en las ocupaciones en que se formen.
- Formación general para alcanzar los niveles de educación obligatoria.
- Información sobre técnicas de búsqueda de empleo y orientación laboral.
- Formación sobre autoempleo y creación de pequeñas empresas.
- Formación en prevención de riesgos laborales.
- Alfabetización informática.
- Módulo de igualdad de oportunidades.
- Título-aval.

DURACIÓN Y CONTENIDOS

Los Talleres de Especialización Profesional tienen una duración mínima de seis meses y máxima de dos años.

Desde el inicio del proyecto, los alumnos-trabajadores son contratados por la entidad promotora mediante un contrato laboral a tiempo parcial, siendo la jornada laboral de estos contratos de 25 horas semanales, recibiendo un salario correspondiente a 1,5 el salario mínimo interprofesional en vigor y proporcional a la jornada laboral.

Fuera de la jornada laboral, los alumnos trabajadores recibirán formación profesional ocupacional adecuada a la ocupación a desempeñar. La duración de esta formación será de al menos 10 horas semanales.

¿CÓMO SE ACCEDE A UN TALLER DE EMPLEO?

Para acceder a un proyecto concreto de Taller de Especialización Profesional es necesario:

- Estar desempleado y estar inscrito como demandante de empleo en cualquier Oficina de Empleo.



12. LAS OPOSICIONES

La oposición es el sistema mediante el cual la Administración Pública selecciona a las personas que tienen interés en ocupar una de las plazas vacantes en algún organismo público. Estas pruebas tienen por objeto conocer la capacidad de las personas que se presentan y seleccionar a las más adecuadas para ocupar las plazas vacantes.

Entre las Administraciones Públicas convocantes podemos citar: la Administración del Estado, la Administración de Justicia, Correos, Hacienda, la Seguridad Social, el INEM, la Dirección General de Policía, La Guardia Civil, Instituciones Penitenciarias, las Universidades, el Insalud, el Inerser, los Servicios de Salud de las distintas Comunidades Autónomas, Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales, el Mº de Ed. y Ciencia y las distintas Consejerías de Educación.

Las categorías profesionales que se ofertan son, por ejemplo: auxiliares, oficiales y agentes de justicia; auxiliares de correos, ayudantes postales; ayudante de instituciones penitenciarias; auxiliares, celadores, y pinches del Insalud; personal laboral del Inerser; auxiliares, administrativos, celadores, personal de oficios y servicios especiales del SAS y un largo etc.

Este sistema de selección es el único que garantiza los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La oposición está regida por unas bases de la convocatoria, donde se recogen los requisitos que se exigen a los aspirantes, el plazo para la presentación de la instancia para participar en la misma, las pruebas que han de superar los opositores, el mecanismo de incorporación en la Administración así como otra serie de normas complementarias.

13. ALGUNOS CONSEJOS PARA PREPARARSE LAS DISTINTAS PRUEBAS

Ante todo hemos de elevar nuestro autoconcepto y autoestima desde un punto de vista realista, de manera racional, profesional, intentando dominar todas las variables posibles que puedan intervenir en la superación de las pruebas, convenciéndonos de que somos capaces de superarlas y motivándonos fuertemente para ello, pero sin miedo al fracaso y no dejando nada al azar o la suerte.

Hemos de poner toda nuestra voluntad en el deseo de examinarnos y en prepararnos muy bien para ello, usando todos los medios necesarios.

Es fundamental una buena motivación y un adecuado enfoque, bien interiorizados y asimilados desde el propio convencimiento, ya que así encontraremos y mantendremos en el tiempo la necesaria "energía" y la suficiente voluntad par orientarnos y llegar a nuestra meta de conseguir una preparación óptima que nos ofrezca el máximo de posibilidades de superar las pruebas. Hemos de tener claro que no basta con estudiar; el objetivo es saber, dominar, ser un experto, estar entre los mejores...

Es necesario entonces, además de un adecuado autoconcepto y autoestima alta, poner en juego algunas estrategias, hábitos, técnicas como las siguientes:

1. Crear hábitos de estudio.
2. Trabajar sobre objetivos concretos.
3. Programar y controlar el tiempo.
4. Dominar y emplear técnicas "activas" de estudio o trabajo.
5. Evitar distracciones o elementos que alteren la atención-concentración.
6. Realizar "aprendizajes significativos" y de memorización comprensiva.
7. Realizar ejercicios de "recuerdo", repaso, exposición, recitado... que combatan el olvido.
8. Durante la realización de las pruebas o ejercicios.
9. Fortalecer el autoconcepto.
10. Evitar y anular los desánimos y las dudas.
11. Otros requisitos, consejos...: alimentación adecuada, no levantarse cada dos por tres, etc.

14. DECÁLOGO PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

A continuación te ofrecemos una serie de pautas que consideramos necesarias para que no te pierdas en el “trabajo” de encontrar “trabajo”.

Es importante tener presentes los 10 puntos siguientes para no caer en el desánimo ni dejar ningún cabo suelto.

1. Conocer las propias posibilidades de empleo: capacidades, preferencias, formación, recursos, experiencia, habilidades, etc.
2. Averiguar la opinión de los demás acerca de uno mismo: a veces la forma de pensar sobre uno mismo es diferente a la que tienen los demás. Es importante averiguar la causa y reflexionar.
3. Conocer el mercado de trabajo: cómo evoluciona, los cambios que sufre, las nuevas tendencias, etc.
4. Flexibilidad: hay que procurar adaptarse a la realidad, que cada día cambia más rápidamente.
5. Anticiparse a los cambios: conviene no dejar la formación de lado sino adecuarla a los cambios que se puedan producir en el sector elegido.
6. Considerar el trabajo no sólo como un derecho personal, sino como un producto que tiene que interesar a alguien.
7. Actividad: no hay que esperar a que el trabajo lo traigan a casa, nadie llama para ofrecer un trabajo.
8. Actuaciones a medio plazo: se trata de un proceso a medio plazo y así hay que plantear las actuaciones y las decisiones.
9. Dar a conocer la situación personal de búsqueda de empleo.
10. Constancia: el desánimo es el enemigo del proceso de buscar empleo, hay que tener muy claro que posiblemente haya que llamar a varias puertas hasta que demos con el objetivo, un empleo.



15. GLOSARIO DE TÉRMINOS

AUTOEMPLEO

Crear el propio puesto de trabajo desarrollando una idea emprendedora. Implica establecer una nueva empresa y asumir riesgos.

CASA DE OFICIOS

Programa de formación y empleo financiado por el Fondo Social Europeo y gestionado por el Instituto Nacional de Empleo (I.N.E.M) en el que participan jóvenes desempleados con edades comprendidas entre 16 y 25 años. La duración máxima es de un año distribuido en dos fases de seis meses cada una:

- Durante la primera fase, los alumnos están recibiendo formación teórica y práctica y reciben una beca diaria en concepto de desplazamiento.
- Durante la segunda fase, los alumnos son contratados, normalmente bajo la modalidad de contrato de aprendizaje, continuando la formación y realizando trabajos prácticos relacionados con la rehabilitación de entornos urbanos, recuperación del patrimonio artístico, cultural, natural o urbano o del medio ambiente y la mejora de las condiciones de vida de las ciudades y los pueblos.

CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD

Documento en el que se acreditan las competencias profesionales adquiridas mediante acciones de Formación Profesional Ocupacional, programas de Escuelas Taller o Casas de Oficio, contratos de aprendizaje, acciones de formación continuada o experiencia laboral.

Los Certificados de Profesionalidad tendrán validez en todo el territorio nacional con carácter oficial y definirán las competencias profesionales de cada ocupación y los contenidos mínimos de formación asociados a la misma.

COMPETENCIA PROFESIONAL

Conocimientos, destrezas y aptitudes que debe poseer un trabajador/a para ejercer eficazmente una profesión.

CONVENIO COLECTIVO

Acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

DEMANDANTE DE EMPLEO

Personas que solicitan un puesto de trabajo.

EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

Es aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

ESCUELA TALLER

Programa de formación y empleo financiado por el Fondo Social Europeo y gestionado por el I.N.E.M. en el que participan jóvenes desempleados con edades comprendidas entre 16 y 25 años.

La duración máxima es de dos años distribuidos en cuatro fases de seis meses cada una:

- En la 1ª los alumnos están recibiendo formación teórica y práctica y reciben una beca diaria en concepto de desplazamiento.
- Durante la 2ª, 3ª y 4ª fases, los alumnos son contratados normalmente bajo la modalidad de contratos de aprendizaje, continuando la formación y realizando trabajos prácticos relacionados con la rehabilitación de entornos urbanos, la recuperación del patrimonio artístico, cultural, natural o del medio ambiente y con la mejora de las condiciones de vida de las ciudades y los pueblos.

FAMILIA PROFESIONAL

Grupo de ocupaciones que necesitan una formación básica similar y requieren para su desempeño competencias semejantes.

FORMACIÓN OCUPACIONAL

Es la que va encaminada a cualificar profesionalmente para el desempeño de una ocupación concreta.

<p>INFORMANTE CLAVE Persona que puede facilitarnos la información necesaria para lograr los objetivos que pretendemos y que nos la da con gusto, ayudándonos ante las dificultades que vayan surgiendo, mostrándonos su apoyo.</p>
<p>INSERCIÓN LABORAL Conseguir un contrato de trabajo.</p>
<p>MERCADO DE TRABAJO O MERCADO LABORAL Interrelación entre las ofertas y las demandas de empleo. También comprende el número y los tipos de contrataciones, condiciones de trabajo, etc.</p>
<p>NEGOCIACIÓN COLECTIVA Llamamos acuerdo marco a un acuerdo suscrito entre las organizaciones sindicales y las asociaciones patronales más representativas de carácter estatal o de comunidad autónoma y tendrá el tratamiento establecido para los convenios colectivos.</p>
<p>NIVEL ACADÉMICO O NIVEL EDUCATIVO El que define el nivel máximo de formación reglada de una persona.</p>
<p>PERFIL PROFESIONAL DE UNA OCUPACIÓN Se refiere al conjunto de saberes, técnicas, etc que debe poseer una persona para desarrollar una ocupación.</p>
<p>POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Conjunto de acciones que tienden a mejorar la cualificación profesional de la población, facilitar la inserción laboral de los desempleados e incentivar la creación de trabajo.</p>
<p>OFERTA DE EMPLEO Puestos de trabajo que han de cubrirse en el Mercado Laboral.</p>
<p>OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO Los puestos de trabajo del sector público, a cubrir mediante oposiciones, concursos de mérito, bolsas de trabajo...</p>
<p>SINDICATOS Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.</p> <p>El trabajador podrá afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.</p>
<p>TRABAJO POR CUENTA AJENA El que realiza una persona para una empresa con la que le une una relación contractual.</p>
<p>TRABAJO POR CUENTA PROPIA El que desarrolla una persona que tiene establecida su propia empresa.</p>
<p>YACIMIENTOS DE EMPLEO Conjunto de empleos que tienen buenas perspectivas de futuro. Sectores de actividad en alza, vinculados a las nuevas necesidades sociales, que por ser novedosos implican búsqueda y saber explotarlos.</p>