

Curso de Capacitación al Voluntariado

Inserción Sociolaboral

con colectivos vulnerables



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK **ES**

Curso de Capacitación al Voluntariado

Inserción Sociolaboral

con colectivos vulnerables



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK ES

Edita:

EAPN ESPAÑA

C/ Tribulete, 18

28012 Madrid

Teléfono/Fax: +34 91 786 04 11

www.eapn.es

Autoría: M^a José Jiménez Hernández

MAYO 2015



Índice

Módulo A. El empleo en España	5
Sumario	6
Preguntas iniciales	6
Introducción	7
Contenidos	8
TEMA 1. El mercado de trabajo en España	8
1.1. Teorías de la organización del trabajo	8
1.2. Últimas tendencias en organización del trabajo	11
1.3. Situación actual del mercado de trabajo	12
1.4. Principales sectores de actividad económica	17
TEMA 2. El desempleo y sus consecuencias	18
2.1. Las funciones del trabajo	18
2.2. Empleo y desempleo. Índices de medida	19
2.3. La gestión del empleo en España	22
2.4. El empleo informal: la economía sumergida	24
TEMA 3. Dificultades estructurales del empleo	26
3.1. Nivel educativo	26
3.2. Cualificación profesional	29
3.3. Envejecimiento de la población	30
TEMA 4. Aportaciones de la inmigración al mercado de trabajo	32
4.1. España: de país de emigración a país de inmigración	32
4.2. ¿Qué aportan los inmigrantes?	33
4.3. El mercado laboral de la inmigración en España	35
TEMA 5. Políticas de empleo en la Unión Europea y en España	37
5.1. Políticas activas y pasivas	37
5.2. Evolución de la política de empleo en Europa	39
5.3. La política de empleo en España	43
Conceptos fundamentales y glosario	51

Módulo B. Inserción Laboral	55
Sumario	56
Preguntas iniciales	56
Introducción	57
Contenidos	58
TEMA 1. Intervención social para el empleo.....	58
1.1. El trabajo como proceso de integración social	58
1.2. El mercado laboral y los yacimientos de empleo	60
TEMA 2. Estrategias de inserción laboral	63
2.1. Claves del autoempleo y la actitud emprendedora	63
2.2. El voluntariado como alternativa de inserción	65
2.3. Orientación académica y orientación profesional.....	67
TEMA 3. Itinerarios de inserción laboral: orientación para el empleo	70
3.1. Características diferenciadoras de la orientación.....	70
3.2. Áreas de intervención.....	72
3.3. Acciones de orientación para el empleo.....	74
TEMA 4. La inteligencia emocional como clave del éxito: el coaching laboral	77
4.1. ¿Qué son las competencias profesionales?.....	77
4.2. Las competencias emocionales en el trabajo.....	79
4.3. El coaching en el trabajo	81
TEMA 5. Buenas prácticas en inserción laboral:	
Plan nacional de acción para la inclusión social 2013-2016	83
Conceptos fundamentales y glosario	86



Módulo A. El empleo en España

- TEMA 1. Mercado de trabajo en España
- TEMA 2. Desempleo y consecuencias
- TEMA 3. Dificultades estructurales del Empleo
- TEMA 4. Aportaciones de la Inmigración al mercado de trabajo
- TEMA 5. Políticas de empleo en la UE y España




A







Sumario

Este módulo se estructura en cinco apartados principales con los siguientes temas:



1. El mercado de trabajo en España:

-  Cuáles son las principales teorías de organización del trabajo y las últimas tendencias del mercado de trabajo
-  Cómo es la situación actual del mercado de trabajo.
-  Cuáles son los principales sectores de actividad económica en España.




2. El desempleo y sus consecuencias:

-  El trabajo y sus diferentes funciones.
-  Conceptos principales (tasas, población activa, para hablar de empleo.
-  Cómo es la gestión del empleo en España.
-  A qué llamamos empleo informal y qué es la economía sumergida.




3. Dificultades estructurales del empleo:

-  Desde el nivel educativo, la cualificación profesional y la productividad.
-  Consecuencias del envejecimiento de la población.

4. Aportaciones de la inmigración al mercado de trabajo:

-  España ha pasado de ser un país de emigración a país de inmigración.
-  ¿Qué nos aportan los inmigrantes?
-  Cómo es el mercado laboral de la inmigración en España.

5. Líneas básicas de las políticas de empleo en la Unión Europea y en España:


-  Diferencias entre las políticas activas y pasivas de empleo.
-  Cómo ha sido la evolución de la política de empleo europea.
-  Principales directrices de la política de empleo española.


Preguntas iniciales


Vamos a iniciar un curso sobre inserción laboral y empleo. Como habrás visto por el índice, en este módulo vamos a tratar preferentemente de la situación del empleo en España.


Antes de entrar en materia sería bueno que reflexionaras sobre estas preguntas que te proponemos a continuación:





 La legislación laboral española ¿responde a las necesidades del mercado de trabajo hoy día? ¿se adapta a las demandas de los empleadores y de los trabajadores? ¿Cuántas reformas en materia laboral ha tenido España hasta ahora?


 ¿En qué medida responden los recursos públicos destinados a la gestión de empleo desde las instituciones públicas para luchar contra el desempleo?

 ¿Tienen alguna relación el nivel educativo y la cualificación profesional del demandante de empleo con la posibilidad de estar “parado”?


 ¿Cuáles son las debilidades del Plan Nacional de Reformas de España para hacer frente a la crisis económica europea? ¿Responde el Plan Anual de Política de Empleo que elabora España para combatir los problemas que tenemos actualmente? ¿Qué es la Estrategia Española de Empleo y la Estrategia Europea 2020?

 ¿Cuáles son los objetivos propuestos por España en la Unión Europea para mejorar las cifras de desempleo español?

 El desempleo que sufre España en este tiempo ¿es un paro cíclico o un paro estructural?

 ¿Cuáles son los índices estadísticos

más consultados en materia de empleo? ¿Qué queremos decir con el término Tasa de Paro? ¿coinciden las cifras de población parada que población en situación de búsqueda activa de empleo?

 ¿En qué se diferencian las Políticas Pasivas de Empleo de las Políticas Activas? ¿A qué se refiere cada una y cuáles son las que se aplican en España?

Realmente, no son preguntas fáciles de responder. Vamos adelante para ir aclarándolas.

Introducción

Si hubiéramos redactado este módulo formativo hace diez años atrás posiblemente no advertiríamos la gran crisis socioeconómica actual: Tasa de desempleo 23,78% en el 1º trimestre 2015 (EPA) en España, duplicando la Tasa de la Eurozona que alcanza el 11,3% en el 1º trimestre 2015 (Eurostat).

Con las primeras reformas del mercado de trabajo en España se apostó por la diversificación de los contratos laborales y el contrato temporal comenzó la temporalidad en el empleo. Diez años después, en la década de los 90, la inestabilidad laboral ya era un problema preocupante. Hoy día y de cara a Europa, España tiene como objetivo dentro de su Plan nacional de empleo luchar contra el elevado índice de temporalidad laboral.

Frente a nuestros compañeros del continente europeo, España parecía gozar de un proteccionismo laboral que no resultaba muy atractivo para los empleadores a la hora de despedir a sus trabajadores, sin entrar en detalle de las causas. Abordar en los últimos años las indemnizaciones por despido del puesto de trabajo ha sido un claro ejemplo de esto.

Por otra parte, al comenzar un nuevo siglo España se ofrecía intercultural de cara al mundo. La avalancha de inmigración cambió la realidad social española. Nuevas necesidades en el mercado de trabajo, cambios en el ámbito educativo, aumenta la natalidad y se combate el envejecimiento poblacional. La segunda década comienza a inclinar la balanza hacia un país de emigración, empujado por la crisis socioeconómica.

Parece contradictorio pensar que España tiene buenos indicadores de calidad de vida a pesar de tener unos índices de paro como no se recuerda en más de veinticinco años, y estar sumergidos en plena crisis económica.

Según palabras del ya fallecido escritor economista y humanista José Luis Samper (1917 – 2013), en su último libro *Economía Humana* (2009) la crisis de nuestro tiempo nos dice que el modo de vivir que tenemos está llegando a sus límites: límites naturales, por el agotamiento de recursos naturales y contaminación del medio ambiente; límites políticos para los dos tercios de la humanidad que se rebelan contra

el colonialismo de los grandes; y límites psicológicos, por el empobrecimiento interno de la persona ante el enriquecimiento externo materialista.

“Hoy en día la gente conoce el precio de todo, pero el valor de nada.”

Oscar Wilde

Contenidos: Temario del Módulo A

TEMA 1. El mercado de trabajo en España

1.1. Teorías de la organización del trabajo

Entre finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX surgen nuevas tendencias sobre la organización del trabajo. La revolución industrial acontecida en esa etapa de la historia provoca un crecimiento de las organizaciones y el aumento de la eficiencia y competitividad en el trabajo.

Dentro de la escuela clásica aparecen dos sistemas diferentes de entender la organización del trabajo: la organización científica del trabajo y la teoría clásica de la administración.



Idea clave

Escuela clásica: organización científica del trabajo (Taylor) y teoría clásica de la administración (Fayol).

La **organización científica del trabajo** fue liderada por **Frederick W. Taylor** (1856-1915), nacido en Filadelfia (EE.UU.). Esta tendencia norteamericana de administrar las organizaciones hacía hincapié en una división del trabajo a nivel operativo, seccionando y midiendo las tareas del trabajador.

Los cuatro principios básicos de este sistema de administración eran los siguientes:

- 1. Principio de planeamiento:** estudio científico del trabajo, donde se define la cantidad de trabajo que debe realizar un operario en condiciones óptimas
- 2. Principio de preparación:** selección y entrenamiento del obrero, que será necesario realizar según las aptitudes de cada trabajador; con entrenamiento podrá alcanzar condiciones excelentes para el puesto de trabajo.
- 3. Principio de control:** interconectar el estudio científico del trabajo y la selección científica del trabajador, que consiste en que los obreros apliquen las instrucciones precisas para las exigencias del puesto. Adecuar la tarea al puesto de trabajo: esto requiere la medición de tareas y procesos.

- 4. Principio de ejecución:** buscar la colaboración estrecha entre dirigentes y trabajadores, distribuyendo responsabilidades y atribuciones para crear buena disciplina en la ejecución.

Idea clave

El concepto más importante que se busca con el sistema taylorista es la eficiencia del trabajo, ya que defiende que, a mayor eficiencia, mayor productividad.

La segunda vertiente sobre la organización del trabajo fue la **Teoría clásica de la administración**, fundada por **Henri Fayol** (1841-1925) que nació en Constantinopla y falleció en París. Así, de manera simultánea a la tendencia americana de Taylor, surge otra europea impulsada desde Francia. Fayol se centraba en la alta dirección de las organizaciones, y distinguía seis categorías para explicar la actividad de las organizaciones.

Tabla 1. Categorías de una organización según Fayol

Administrativa	Financiera	Técnica
Seguridad	Contabilidad	Comercial

Fuente: Elaboración propia

La disciplina de las organizaciones que defendió Fayol estaba basada en unos principios que sirvieron de base y referencia para el sistema empresarial de hoy día. El

objetivo de este nuevo sistema era la departamentalización del trabajo, organizar todos los procesos de la empresa en secciones. Cuanto más distribuido esté el trabajo más coordinación se requiere y más eficiencia habrá en la organización.

Los principios de la administración defendidos por Fayol fueron:

- 1. División del trabajo.**
- 2. Autoridad.** Los gerentes tienen que dar órdenes.
- 3. Disciplina.** Los miembros deben cumplir las normas.
- 4. Unidad de dirección.** Dirigido por un sólo gerente.

- 5. Unidad de mando.** Instrucción de una sola persona.
- 6. Subordinación de interés individual al interés general.**
- 7. Remuneración.**
- 8. Centralización.**
- 9. Jerarquía de autoridad.**
- 10. Orden.**
- 11. Equidad.**
- 12. Estabilidad del personal.**
- 13. Iniciativa.**
- 14. Espíritu de equipo.**

Las aportaciones de otros pensadores, como Marx, Weber y Keynes, sobre economía y sociedad fueron fundamentales para desarrollar los principios de la economía actual.

Tabla 2. Ideas sobre economía y sociedad.

Autor	Época	Ideas
Karl Marx	1818-1883	Defendió el socialismo científico. Vivió la primera gran crisis del capitalismo industrial y defendió con su teoría que la acumulación del capital en manos de la clase social dominante provoca una disminución de los beneficios de las organizaciones empresariales en manos de unos pocos y una masiva mano de obra productiva. La desigualdad de esa riqueza provocaría el estallido de la revolución social.
Max Weber	1864-1920	Abanderó una nueva corriente de pensamiento sobre el funcionamiento de la organización. Fue el fundador de la "Teoría de la burocracia". El sistema burocrático hace que la organización se administre de manera más eficiente. En este sistema introduce una relación de procedimientos y reglas que regulan el trabajo para estandarizar operaciones y decisiones, preservando así una igualdad de trato. Tiene un carácter formal e impersonal, y un principio de jerarquía.



J. M. Keynes	1883-1946	Aboga por el intervencionalismo estatal. Mediante su obra Teoría general del empleo, el interés y el dinero, ofrece un impulso a las políticas activas para hacer frente a la situación de desempleo, como por ejemplo a través de gastos en obras públicas.
---------------------	-----------	--

Fuente: Elaboración propia



1.2. Últimas tendencias en organización del trabajo

A raíz del Informe Hawthorne, de **Elton Mayo** (1930), en EE.UU. nacen las nuevas tendencias humanistas del trabajo, con la **Escuela de Relaciones Humanas**. Las repercusiones que tuvo esta escuela sobre la gestión de las organizaciones fueron muy importantes para nuestros días. En este estudio se verificó cómo algunas variables psicológicas de los trabajadores influyen en el rendimiento laboral. Los obreros, al saber que son observados con interés cuando realizan su trabajo y que se tiene en cuenta sus inputs de actividad experimentan mayor índice de productividad.

Idea clave

Informe Hawthorne: la Academia Nacional de Ciencias de los Estados Unidos inició algunos estudios para verificar la correlación entre productividad e iluminación en el área de trabajo. Se comprobó la primacía del factor psicológico sobre el fisiológico: la relación entre condiciones físicas y la eficiencia de los obreros puede ser afectada por condiciones psicológicas.

Otros de los resultados que se obtuvieron de la investigación del Informe Hawthorne fueron los siguientes:

-  La integración social del trabajador aumenta el nivel de producción.
-  Factores no económicos influyen significativamente sobre el grado de felicidad y motivación del empleado.

La **Teoría de Sistemas**, apoyada por **Barnard, Kanz y Kahn**, ofrecía un enfoque de sistemas o fuerzas sociales que de manera coordinada e interrelacionada se dirigen hacia la consecución de los objetivos de la organización. La organización es un sistema abierto que sobrevive de la transformación de inputs-outputs. La gente, los materiales, los procedimientos, etcétera (input) son sistemas que incorporan energía a la organización y que generan productividad al exterior (output).

Al igual que las investigaciones de E. Mayo de aspecto humanista del trabajo o los trabajos de Barnard en su versión sistémica de la organización del trabajo, aparecen posteriormente hasta nuestros días nuevas tendencias de gestión del trabajo en las organizaciones.

Entre ellas destacamos, de forma resumida, las siguientes:

Tabla 3. Tendencias de gestión del trabajo en las organizaciones.

Tendencia	Características
Administración participativa	Todos trabajan en la empresa con cierto grado de autonomía y cooperación. La delegación es un factor fundamental.
Administración por objetivos	La dirección por objetivos implica trabajar para alcanzar como objetivo unos resultados acordados, no las funciones.
Administración para la calidad	Índices de satisfacción interna (dentro de la organización, sus trabajadores) y satisfacción externa (clientes, productos, servicios).
Organización en red	Las nuevas tecnologías en la era de la información dirigen a las empresas a una “sociedad en red”, agrupando los tres conceptos: el conocimiento, la movilidad y la red de comunicación.
Reingeniería de empresas	Consiste en comenzar de nuevo y rediseñar los procesos de trabajo para conseguir objetivos espectaculares.
Modelo de gestión por competencias	El desempeño de un trabajador se concibe en función de tres factores: conocimientos, habilidades y actitudes.

Fuente: Elaboración propia

1.3. Situación actual del mercado de trabajo

El tema de mercado de trabajo es muy amplio y está hoy día en continuo cambio. La crisis financiera mundial por la que atravesamos en estos momentos genera mucha inseguridad laboral. Trataremos de centrarnos en dos conceptos relevantes

que nos ayuden a comenzar y entender la situación laboral en la actualidad: la globalización y la política económica.

Coincidiendo con la finalización de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) se crean dos organismos, el **Fondo Monetario Internacional** (FMI) y el **Banco Mundial** (BM) (1945). Estas corporaciones apuntan



en esos momentos en la dirección de un sistema de economía internacionalizado. Más tarde se crea la **Organización Mundial de Comercio** (1995), para generar acuerdos de política económica y política comercial de ámbito mundial.

Idea clave

En el continente europeo aparece el euro, justo a comienzos del siglo XXI (2000), para facilitar el comercio interior del continente y hacer frente a las monedas de otras potencias económicas. Este paseo por la historia nos sitúa en la era de la globalización.

Hemos alcanzado la primera década del Siglo XXI y estamos experimentando la debilidad de la moneda europea, el euro. Hace unos años uno de los países de la UE, Grecia, se cuestionaba su permanencia en la zona euro o si aguantaría la presión de la deuda, ésta se extendió a otros países como Portugal, Irlanda, Italia y España. El euro ha permitido la globalización en el mundo y podemos diferenciar tres tesis diferentes para explicar los efectos de este fenómeno socioeconómico.



Una primera tesis defiende que a raíz de la globalización los **estados nacionales están desapareciendo** (Ohmae, 1998), la referencia es el mundo y la política nacional es un reducto que responde escasamente a una realidad mucho más amplia que la limitada por un país.



La segunda postura adopta un punto de vista escéptico a éste término, considera que la globalización es **un mito efectivamente creado** (Hirst y Thompson, 1997). Los escépticos aluden a hechos constatados como la crisis del petróleo de los años setenta después de la Segunda Guerra Mundial. Para ellos este sistema no responde a la demanda de los nuevos tiempos. Se trata de una postura contraria a la primera.



Y una tercera y última tesis es la que se sitúa justo en el intermedio de las anteriores, rehúye de los extremos y defiende que la globalización no es tan sólo un aspecto económico sino que **también es política, tecnología y cultura**. En este último caso, la globalización es la reordenación del tiempo y la distancia en la vida social (Giddens, 2000).

Hoy por hoy el Estado ya no puede seguir regulando fenómenos que acontecen a escala global o mundial. Existe por lo tanto una contradicción, prueba de ello es que en Europa, por un lado se potencia la libre circulación de trabajadores y por otro se potencia la soberanía nacional implantando políticas de inmigración restrictivas a ciudadanos extracomunitarios (De Lucas, 2001)

Una visión al respecto de A. Guadagni (2007) frente a la tendencia capitalista de la globalización, es que el desafío del siglo XXI consiste en atraer inversiones con ven-

tajas competitivas derivadas de las aptitudes y la educación de la fuerza laboral. No habrá futuro si competimos con el mercado laboral asiático, o el de los bajos salarios; necesitamos proyectarnos en un mercado laboral basado en la alta tecnología y alta productividad.

Idea clave

Los movimientos de globalización alternativa sostienen que la dirección de la política económica debe dirigirse a potenciar tres aspectos: comercio justo; industrialización del tercer mundo; y libertad de circulación de los trabajadores.

El segundo concepto relevante en este apartado es la **política económica** del mercado de trabajo. La situación del mercado de trabajo en España ha experimentado grandes reformas laborales desde que nació el Estatuto de los Trabajadores (1980).

Quizás el siguiente esquema pueda resultar bastante aclaratorio del proceso seguido en España en materia laboral desde los comienzos de la democracia.

Tabla 4. Política económica del mercado de trabajo en España.

Año	Acontecimientos
1976	Ley de Relaciones Industriales: concepto de despido improcedente.
1977	Reconocimiento de los sindicatos, el derecho de huelga y los convenios colectivos.
1980	Aprobación del Estatuto de los Trabajadores . - Contrato indefinido. - Indemnización por despido.
1984	Primera reforma: superar la rigidez del mercado de trabajo: - Empleo temporal. - Segmentación del mercado de trabajo.
1994	Segunda reforma: demasiada temporalidad (35%). - Nuevas modalidades de contratos: prácticas, aprendizaje, de fomento de empleo, a tiempo parcial. - La intermediación laboral se realiza también por las ETT, además del INEM.
1997	Tercera reforma: reducir la Inestabilidad laboral. - Nuevo contrato indefinido de fomento de empleo, con menos costes por despido (33 días de indemnización por año trabajado).



<p>2001</p>	<p>Cuarta reforma: consolidar lo del 97, combatir la inestabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ampliación del contrato indefinido de fomento a otros colectivos (jóvenes y mujeres en ocupaciones de mayor representación masculina). - Más segmentación del mercado laboral.
<p>2006</p>	<p>Reformas: compatibilizar flexibilidad laboral y estabilidad del empleo, hacer más atractiva la contratación indefinida</p> <ul style="list-style-type: none"> - Limitar el encadenamiento de contratos temporales (máximo 24 meses en un periodo de 30 meses). - Bonificación de conversión de temporal a fijo - Ampliación de la duración de incentivos (de 2 a 4 años). - Extensión del incentivo al contrato de jóvenes (16 a 30 años). - Nuevo incentivo: contrato a mujeres poro incorporación tras cinco años de inactividad laboral.
<p>2010</p>	<p>Reformas: luchar contra la temporalidad del empleo y generar empleo de calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reducir la dualidad del mercado de trabajo :empleo estable y de calidad - Reforzar instrumentos de flexibilidad interna : reducción de jornada en lugar de extinción de contratos - Reforzar oportunidades para desempleados, especialmente a jóvenes : potenciar contrato para la formación
<p>2011</p>	<p>Reformas: siguiendo los objetivos de 2010, elaborar un plan de choque a corto plazo para afrontar la crisis y el elevado desempleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programas de contratación dirigidos a jóvenes y desempleados de larga duración, con reducción de cuotas a S.S. - Potenciar el empleo estable y fomentar los contratos a tiempo parcial - Programa de recualificación profesional de las personas que agoten protección por desempleo - Elaboración de itinerarios individuales de inserción dirigidos a desempleados con prioridad al sector de construcción y otros afectados por la crisis económica - Fomentar la cultura emprendedora y espíritu empresarial
<p>2012</p>	<p>Reformas: continuando con la lucha contra el excesivo desempleo y en plena crisis del sistema económico-financiero en la Eurozona:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apostar por el despido más barato: procedente como norma general con indemnización a 20 días por año y 33 cuando sea improcedente. - Más facilidades al empresario para cambiar jornadas, turnos, funciones y salarios.

- Contrato para impulsar las contrataciones indefinidas de jóvenes en las pymes y emprendedores.
- Posibilita los despidos colectivos en las Administraciones Públicas y empresas públicas.
- Las ETT se convierten en una agencia de colocación privada con ánimo de lucro pudiendo ser subcontratadas por los Servicios Públicos de Empleo.

2013

Reformas: apoyo al emprendimiento y al empleo joven para luchar contra la crisis del desempleo.

- Eliminación de la Autorización Administrativa en los ERE colectivos
- Estrategia de Emprendimiento y empleo Joven (Real Decreto Ley 4/2013).
- Puesta en marcha del Contrato para la Formación y el Aprendizaje, Formación Profesional Dual (Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre 2012)
- Potenciar el Contrato Indefinido para Emprendedores (art 4 Ley 3/2012).
- Preparación de la Reforma de las Administraciones Públicas

2014

Acciones: Como medidas urgentes para el fomento del empleo y contratación indefinida... (Real Decreto Ley 3/2014 de 28 de febrero)

- Reducción de la cotización empresarial a la SS por la realización de contratos indefinidos
- Simplificación de trámites administrativos a la contratación laboral: instalación de servicios de asistencia telemática, reducción de modelos de contrato.
 - Regulación del Programa de Activación para el Empleo: Real Decreto-ley 16/2014 de 19 de diciembre: Acción de carácter temporal extraordinaria dirigida a personas de larga duración que ofrece Políticas Activas (intermediación, ayuda económica de acompañamiento,) gestionada por los Servicios Públicos de Empleo

2015

Acciones: Reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. (BOE 23 /03/2015). Real Decreto-ley 4/2015 de 22 de marzo.

- planificación de la financiación del Sistema de F.P. para el empleo en el ámbito laboral dando cobertura a empresas y trabajadores.

Fuente: Elaboración Propia desde la ofrecida por Dr. Carlos Iglesias Fernández, Universidad de Alcalá de Henares (Madrid).



En conclusión, podemos afirmar hoy día que el mercado de trabajo evolucionó de un sistema autoritario-rígido a otro democrático-flexible (1984). La inclusión de la tecnología y la gran crisis económica de finales de la primera década de éste siglo están motivando grandes reformas legislativas del mercado laboral español para moderar la flexibilidad e impulsar el crecimiento del empleo.

La tendencia en política de empleo se sortea entre una mayor flexibilidad de la contratación laboral ante el proteccionismo instaurado en España reduciendo las indemnizaciones por despido y potenciando los contratos para emprendedores entre otras pretensiones.

Una gran preocupación sigue siendo el bajo índice de productividad en España y la tendencia en picado a una mayor inestabilidad del empleo. Por otra parte, la alta deuda pública que sostienen los países de la UE está provocando actualmente medidas de recorte presupuestario destinado al mantenimiento de las administraciones públicas, lo que en ésta segunda década de este siglo provocará grandes recortes salariales de empleo público. En Italia, Portugal e Inglaterra ya ofrecen datos sobre este recorte presupuestario. En España, el Informe de la Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas (CORA), presentado por la Secretaría de Estado del Gobierno de España el 21 de junio de 2013, propuso una reestructuración del sector público para combatir las duplicidades de competencias administrativas. Las Reformas de las AAPP comenzaron en el año 2014 continuando con ellas en 2015.

1.4. Principales sectores de actividad económica

La actividad económica en España se distribuye fundamentalmente entre estos cuatro sectores: agrícola, construcción, industrial y servicios.

El **sector servicios** ha sido el sector predominante de la economía española; incluye varios subsectores como el comercio, reparación de vehículos, artículos personales y domésticos, la hostelería, el transporte y las comunicaciones. Considerando que España es fundamentalmente un país de predominio turístico no es difícil entender que sea el sector servicios el de mayor actividad económica, concretamente las actividades de hostelería y restauración.

Según los datos de la **Encuesta de Población Activa** (EPA), que ofrece el Instituto Nacional de Estadística de España (INE), el número de personas laboralmente activas en España es de unas 23.026,8 (en miles de personas) a primeros de 2015 o cuarto trimestre de 2014, esto sitúa la tasa de actividad económica en un 59,77% de la población.

La distribución de la población activa se distribuye en los cuatro sectores principales de actividad económica con los siguientes valores absolutos y porcentajes:

Tabla 5. Población ocupada en España (datos aproximados)

Actividad económica en España						
Sector de actividad	Primer trimestre 2009	Primer trimestre 2010	Primer trimestre 2011	Primer trimestre 2012	Primer trimestre 2013	Cuarto trimestre 2014
Agricultura	838.000	835.000	783.000	776.000	723.000	728.900
Industria	2.900.000	2.599.000	2.540.000	2.459.000	2.316.000	2.438.800
Construcción	1.978.000	1.663.000	1.494.000	1.186.000	1.050.000	1.030.400
Servicios	13.375.000	13.296.000	13.333.000	13.011.000	12.545.000	13.371.000
Total	19.091.000	18.393.000	18.151.000	17.432.000	16.634.000	17.569.100

Fuente: elaboración propia a partir datos recogidos de la EPA (INE).

Analizando el cuadro de la Tabla 5 observamos que después de varios años es en 2014 cuando comienza a subir la tasa de actividad, este repunte se aprecia en todos los sectores a excepción del de Construcción que experimenta una bajada. El sector de actividad que más oscila viene siendo el de Servicios.

Analizando estos datos con la crisis económica en la que estamos sumergidos hoy día se hace necesario buscar alternativas de empleo en todos los sectores de actividad económica. Hay quien apuesta por una industrialización de la economía española instaurando políticas que favorezcan la inversión tecnológica (Rafael Pampillón, 2009).

TEMA 2. El desempleo y sus consecuencias

2.1. Las funciones del trabajo

Hablar del concepto “trabajo” significa en el siglo XXI hablar de un derecho y este logro se remonta a la historia de la Declaración de los Derechos Humanos.

Idea clave

“La expresión *derechos humanos* se refiere a aquellos derechos fundamentales que las personas tienen por su propia naturaleza humana, es decir, por el hecho de existir.”

(Malgesini y Giménez, 2000)

La OIT, **Organización Internacional del Trabajo**, nace en 1919, después de la Primera Guerra Mundial, por la necesidad de llevar a cabo reformas sociales de forma internacional. Después de la Segunda Guerra Mundial, en 1946, la OIT se convierte en el primer organismo especializado en la defensa del trabajo.

Casi a la par en 1948, la **Organización de Naciones Unidas** crea una Comisión de Derechos Humanos que declara internacionalmente el reconocimiento de un grupo de derechos. Entre los derechos sociales integran el derecho al trabajo y a una remuneración equitativa. Los Estados deberán regular este derecho.



Mucho más tarde, la Constitución Española de 1978 reconoce en su artículo 35:

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

Hoy día, son pilares fundamentales en la legislación laboral de España el **Estatuto de los Trabajadores** (1980) y la **Ley del Estatuto Básico del empleado público** (2007).

El trabajo en sí mismo no solo cumple una función económica, considerarlo así sería una visión reduccionista del trabajo (Pilar López Ortega, 2005). El trabajo cumple tres **funciones fundamentales** para la persona que responden a tres necesidades básicas del individuo:

Tabla 6. Principales funciones del trabajo.

Función	Necesidades que cubre
Función económica	Cubre las necesidades de subsistencia más básicas.
Función social	Satisface la necesidad personal de colaboración y relación.
Función psicológica	Cubre la necesidad de crear, de desarrollo, autorrealización.

Fuente: Elaboración propia

Según los estudios realizados hasta ahora, parece que el trabajo tiene efectos a dos niveles; uno es el **externo o social**, el grupo de referencia donde se trabaja, que nos ofrece una imagen de nosotros mismos de reconocimiento o estatus (reconocimiento interpersonal); y otro es el nivel **interno o personal**, el grado de satisfacción o realización individual, de autodesarrollo (reconocimiento intrapersonal).


2.2. Empleo y desempleo. Índices de medida


La situación actual del **desempleo o paro laboral** es el tema de preocupación principal de la sociedad. Los resultados obtenidos por algunas investigaciones realizadas sobre este tema nos ofrecen la evidencia de que la situación de desempleo provoca un fuerte impacto negativo en la salud mental de quien lo experimenta (J. L. Álva-


ro, 1992). En general, el efecto que genera el paro laboral es menor nivel de bienestar psicológico, manifestado a través de un mayor estado anímico de depresión y ansiedad, menor nivel de autoestima y menor satisfacción con la vida.

Dejando a un lado los efectos psicológicos que provoca el desempleo pasamos a continuación a ver los índices de mayor relevancia que se consultan para analizar el empleo.


Las **fuentes estadísticas** consultadas con mayor frecuencia que ofrecen los datos de empleo en España, son:


 La **Encuesta de Población Activa** (EPA), realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

 La información que ofrece la **Oficina Estadística de la Unión Europea** (EUROSTAT).

 Los datos del **paro registrado** a través de las oficinas de empleo de los **Servicios Públicos de Empleo** de cada Comunidad Autónoma, que se transmiten posteriormente cada mes por el Servicio Público de Empleo Estatal (antes, INEM), del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El **mercado de trabajo** está formado por la oferta y la demanda:

 **Oferta de trabajo:** la mano de obra que se ofrece para trabajar.

 **Demanda de trabajo:** los puestos de trabajo que ofrecen las personas u organizaciones empleadoras.

Para entender la información concerniente a la situación del mercado de trabajo, conviene conocer los índices de referencia de empleo. A continuación se explican cuáles son los índices más comunes, su significado y cómo se obtienen.

Tabla 7. Principales índices de referencia del empleo.

Población activa	Personas de 16 o más años que están en edad de trabajar en España, incluyendo la semana de referencia.
Población ocupada	Personas de 16 o más años que están trabajando , incluyendo los que están de baja por enfermedad y trabajan al menos una hora en la semana de referencia
Población parada	Personas de 16 o más años que están sin trabajo y disponibles para trabajar y buscan activamente empleo, incluyendo la semana de referencia.
Población inactiva	Población de 16 años o más no incluida en los grupos anteriores (pensionistas, jubilados, discapacitados no trabajadores...).
Población en edad de trabajar	Según la EPA: población con 16 años o más. Según EUROSTAT: población de 16 a 64 años solamente.



Tasa de actividad	$(\text{Población activa} / \text{Población en edad de trabajar}) \times 100$
Tasa de ocupación	$(\text{Población ocupada} / \text{Población activa}) \times 100$
Tasa de paro	$(\text{Población parada} / \text{Población activa}) \times 100$
Tasa de empleo	$(\text{Población ocupada} / \text{Población en edad de trabajar}) \times 100$

Fuente: Elaboración propia.


Consultando las fuentes estadísticas podremos obtener los datos actualizados de todos los índices.

Idea clave

La Tasa de paro en España alcanza el 23,70% según datos del INE en el cuarto trimestre de 2014.

Cuando hablamos de paro podemos establecer el tipo de paro según la edad, el sexo, el nivel educativo, la ocupación, el sector, la zona geográfica, el modelo de contrato, la duración, etcétera.

Hay una clasificación general para establecer el tipo de desempleo existente con unos referentes más globales:

 **Paro friccional:** también llamado de búsqueda de empleo, hace referencia al tiempo de desempleo que se genera cuando se acaba de dejar un trabajo y se está en proceso de búsqueda e incorporación a otro distinto. Prácticamente, es un tipo de paro que, si hubiera una información muy precisa, apenas existiría. Tiene lugar siempre,

con independencia de la situación de crisis o de mucha demanda en el mercado de trabajo.



Paro estructural: hacer referencia a los desajustes entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo. Tiene lugar por motivos de cambios tecnológicos, por procesos de fusión de empresas, por grandes cambios en un sector productivo determinado, por falta de cualificación de los trabajadores, etcétera.



Paro cíclico: aquel que se refiere a un momento o ciclo económico determinado. La diferencia entre oferta y demanda se distancia enormemente; se llama también “brecha recesiva” de la economía. Cuando se recupera este momento cíclico, éste tipo de paro desaparece.

Existen otras clasificaciones, como la que hace referencia al momento del año. Así tenemos el **paro estacional**, que alude fundamentalmente al índice de desempleo provocado en el sector turístico y en el agrícola, dependiendo de si es una temporada **alta o baja de producción**.

Idea clave

En este momento de la segunda década del siglo XXI podemos decir que atravesamos un parocíclico histórico. Después de la crisis económica de los años 20, la crisis de los 70 y la de los 90 en el siglo XX, estamos viviendo la primera gran recesión económica del siglo XXI.

Idea clave

El Sistema Nacional de Empleo (SNE) es el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo. Está integrado por el SEPE y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

2.3. La gestión del empleo en España

22

En la Constitución Española de 1978 aparecen las competencias de la Administración Central o Estado (Art.149) y las de las Comunidades Autónomas (Art.148). En la Administración Central es el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través de la Secretaría de Estado de Empleo, quien asume las competencias y establece las directrices en materia de empleo.

El **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** antes conocido por INEM es el organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Secretaría de Estado de Empleo, a quien se le encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la política de empleo en España. Este organismo autónomo se constituye en 2003 desapareciendo el INEM, cuando todas las Comunidades Autónomas asumen las competencias transferidas en empleo, formando el Sistema Nacional de Empleo.

Por otra parte la gestión del empleo se extiende a una red de instituciones y entidades que se coordinan con los Servicios Públicos de Empleo: Administraciones Locales, organizaciones empresariales y sindicales y entidades sin ánimo de lucro.

Además, a nivel Europeo e Internacional se constituye en Europa la **Red Eures** (European Employment Services) que se constituye como la Red Europea para la gestión de empleo, estableciendo en este sentido una colaboración entre los Servicios Públicos de Empleo de los países miembros del Espacio Económico Europeo.

Haciendo un poco de historia, en el año 1997 se inició un **proceso de transferencias** de la gestión de las políticas activas de empleo del Estado a las Comunidades Autónomas. Comenzaron los traspasos de la gestión del trabajo, el empleo y la formación para el empleo a las diversas Comunidades Autónomas.

Idea clave

Las Comunidades Autónomas cuentan hoy día con sus propios servicios públicos de empleo para



actuar en el ámbito de su territorio. Así, El SEPE y los Servicios públicos de Empleo autonómicos participan conjuntamente y de forma coordinada para elaborar el Plan Anual de Política de Empleo.

Las comunidades autónomas gestionan la intermediación laboral a través de diferentes vías:

Tabla 8. Gestión de la intermediación laboral en las CC.AA.

<p>Mediante los servicios públicos de empleo</p>	<p>La red de oficinas regionales de empleo dependientes de la institución competente en la materia (el Servicio Andaluz de Empleo, Servei d’Ocupació de Catalunya, Euskal Enplegu Zerbitzua, Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de Madrid, Instituto Aragonés de Empleo, etc.)</p> <p>Servicios de empleo municipales, dependientes de las concejalías de la Administración Local (por ejemplo, la Concejalía de Empleo y Proyectos Emprendedores, del Ayuntamiento de Valencia).</p> <p>Servicios de intermediación prestados por asociaciones y/o fundaciones sin carácter lucrativo.</p> <p>Bolsas de empleo subvencionadas por programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo (Servicios de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia al Autoempleo, OPEAS).</p> <p>Centros de gestión de la intermediación laboral ofrecidos por sindicatos y confederaciones empresariales (CCOO, UGT, CEOE, CEPYME, etcétera).</p> <p>Otros organismos no gubernamentales (Cruz Roja, por ejemplo).</p>
<p>A través de servicios privados</p>	<p>Empresas consultoras de intermediación laboral encargadas de procesos de selección de personal.</p> <p>Empresas de trabajo temporal, ETTs.</p> <p>Empresas especializadas en <i>headhunter</i> o cazatalentos.</p>

Fuente: elaboración propia.

En 2010 los servicios públicos de empleo abrieron el campo de la intermediación laboral hacia una gestión colaborada de dichos servicios con entidades privadas de colocación. Así, en la Reforma de 2010 en temas de empleo se establece la colabora-

ción público-privada de los servicios de empleo, comienzan los convenios de colaboración entre los servicios públicos de empleo y las agencias privadas de colocación. (Real Decreto 1796/2010 de 30 de diciembre, por el que se regula las agencias privadas de colocación).

Podemos decir que actualmente hay en España alrededor de 200 entidades autorizadas con ánimo de lucro en la intermediación laboral.

Ya en 2011 el Gobierno aprueba un **Acuerdo Marco de Intermediación laboral** con las agencias privadas de colocación, esta medida pretende potenciar acuerdos de colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal, las comunidades autónomas y entidades u organismos dependientes de ellas e integrados en el Sistema Nacional de Empleo. (Real Decreto Legislativo 3/2011 de 14 de noviembre, a través del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público se hace referencia a los acuerdos de la D.G. del Servicio Público de Empleo Estatal).

Por poner un ejemplo, en noviembre 2013 ya se inició el convenio de colaboración en este sentido entre el Servicio Estatal y la Comunidad de Madrid. (Resolución de 5 de noviembre de 2013, de la Secretaría General Técnica).

2.4. El empleo informal: la economía sumergida

Al querer definir lo que se entiende por economía sumergida se mezclan varios temas. Cuando nos referimos al concepto de economía sumergida lo asociamos a dinero negro, a empleo irregular, no declarado o informal y también al concepto de fraude fiscal.

Por una parte, el dinero no es que sea de un color determinado, más bien se trata de una

identificación del color negro al dinero que circula bajo un sistema de ilegalidad no regulado, y cuando se regulariza pasa a ser blanco o a identificarse con este otro color.

De otra parte, el empleo en España que no está declarado a través de la Agencia Española de la Seguridad Social no tributa conforme a la legalidad, evade los impuestos que tiene asociados a la contratación, como es el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas IRPF. Se habla por tanto del **empleo ilegal**.

Además de estas **actividades ilícitas**, se conciben otro tipo de movimientos fuera del control económico y normativa jurídica del Gobierno español que forman parte del fraude al Estado. Si nos referimos al tema del mercado de trabajo, la economía sumergida se centra en el empleo oculto:

Idea clave

Economía sumergida es: “El conjunto de personas no dadas de alta en los respectivos sistemas obligatorios de la Seguridad Social, o de una forma más extensa, en aquellos que no han formalizado su relación laboral según lo establecido en la normativa correspondiente a contratos laborales, licencias empresariales, etcétera”.
(Santos M. Ruesga Benito, 2000).

En una encuesta del CIS se interroga a los entrevistados sobre situaciones concretas como posibles ejemplos de la economía



sumergida. Los comportamientos que los encuestados mayoritariamente consideran que se pueden incluir dentro de lo que concen como economía sumergida son, en orden de importancia, el caso de empresarios que contratan a extranjeros sin permiso, seguido del de los profesionales independientes (ejemplo: abogados, dentistas,...). No llegan al 50% de respuestas las siguientes

actividades: un ama de casa que cose a domicilio, o persona con dos trabajos.

En conclusión, la opinión de los españoles es que se consideran **más sumergidas las actuaciones de empresarios y profesionales**, grupos situados en la parte más elevada del "ranking de estatus social, frente a las de autónomos, parados y/o amas de casa.



Tabla 9. Opiniones sobre la economía sumergida en España.

Situaciones	Sí es economía sumergida	No es economía sumergida
Empresario que contrata a extranjeros sin permiso de trabajo.	69,2%	6,3%
Profesional que no declara a Hacienda todo lo que gana.	67,8%	8,8%
Persona que trabaja en una empresa sin estar de alta en Seguridad Social.	67,3%	8,3%
Trabajador autónomo que no cobra IVA por sus trabajos.	57,6%	13,8%
Parado que hace "chapuzas" por su cuenta, sin declararlas.	57,5%	17,1%
Ama de casa que cose en domicilio y no declara ingresos.	39,2%	35,3%
Persona con dos trabajos.	38,5%	34,7%
Delincuente que vive del robo.	26,0%	41,0%

Fuente: Extraído del Estudio nº 2249 del CIS, Centro de Investigaciones Sociológicas

La economía sumergida sucede en todo el mundo, las causas son la consecuencia de un determinado comportamiento de los sujetos económicos (empresarios, trabajadores y administraciones) en un contexto histórico, cultural, social y económico concreto.

Lo cierto es que la economía sumergida:

-  Muestra **perfiles diferentes según los países** o regiones.
-  Es **prácticamente imposible acabar** con las actividades ilícitas tan solo

aplicando prácticas represivas desde las administraciones



En tanto existen restricciones, se demuestra siempre que existen **acciones transgresoras**.

Según Santos M. Ruesga, las líneas de actuación **para hacer frente** a la economía sumergida y con ello al empleo informal, pasan por tres grandes acciones:

- 1. Reformas institucionales**, que contemplan reformas en el marco laboral, reducción de costes por inicio de negocios, etcétera.
- 2. Medidas económicas**, que incidan en el fortalecimiento de sectores de actividad económica.
- 3. Medidas de control y sanción**, basadas en control e investigación eficaz contra el fraude.

El Gobierno de España aprobó el Real Decreto-Ley 5/2011, de 29 de abril de medidas para la regularización y control del empleo sumergido... (BOE 06/05/2011) en el que se ofrece, entre otras medidas, un proceso voluntario de regularización para aquellos trabajadores que estén laboralmente contratados de manera irregular. Más tarde, se ha reforzado esta lucha aprobando una nueva Ley de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social (Ley 13/2012, de 26 de diciembre, BOE 27/12/2012).

TEMA 3. Dificultades estructurales del empleo

3.1. Nivel educativo

El acceso a un empleo, especialmente de calidad y estable, puede plantearse desde una perspectiva individual de búsqueda de ese empleo, para así satisfacer el objetivo de encontrar el puesto más adecuado al demandante de trabajo por su realización, retribución y horario. También puede plantearse desde un punto de vista estructural, teniendo en cuenta el marco en el cual se dan las relaciones laborales y la distribución de los puestos entre toda la población.

A escala individual, se puede generalizar que si el demandante de empleo disfruta de mayor nivel de **formación reglada** mayores serán sus posibilidades de acceso y promoción en el mundo laboral.

Idea clave

Formación profesional reglada: se refiere a aquellos conocimientos adquiridos en ciclos formativos con obtención de títulos oficiales de validez estatal.

El empleo basado en los salarios por sí mismo crea la desigualdad entre los asalariados y los excluidos de los salarios. Aún en las épocas de mayor bonanza económica, en España sigue existiendo una tasa de desempleo estructural y de numerosos puestos de trabajo precarios, multiplicándose el paro por dos o por tres en épocas de crisis como la que vivimos en estos días.



La existencia de una tasa permanente de desempleo puede entenderse como inherente al sistema de empleo desde el punto de vista de la estructura capitalista, al reducir las expectativas de los empleados y aceptar ofertas de trabajo que no siempre cumplen con unos mínimos para acceso a vivienda y demás necesidades. Mientras tanto, desde el punto de vista de necesidad de los empleadores, un mínimo

de desempleo es necesario para cubrir necesidades de producción en todos los sectores de actividad económica.

De todas formas, un aumento generalizado del nivel formativo no reduce los niveles de trabajo precario o a tiempo parcial. Hay otros aspectos generales que contribuyen a mejorar la inserción además del nivel educativo, como el sexo y la edad.

Tabla 10. Tasas de desempleo según nivel formativo.

	Población de 25-64 años			Población de 25-35 años		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	9,7%	6,6%	14,3%	12,3%	8,6%	17,0%
Primaria	10,9%	7,9%	17,0%	17,6%	12,3%	28,9%
Secundaria Obligatoria	11,3%	7,3%	18,5%	13,2%	8,6%	21,6%
Secundaria Post-obligatoria	9,6%	5,5%	15,1%	12,4%	7,9%	17,8%
Educación superior	7,2%	5,3%	9,4%	10,5%	8,0%	12,7%

Fuente: Instituto de Evaluación, Ministerio de Educación. Datos de 2003.

Como podemos ver en la tabla anterior, el nivel educativo de un trabajador influye en el acceso al empleo, variando según el **género** de la persona. Los hombres, pero sobre todo las mujeres, ante la finalización de la ESO tienen muchas menos posibilidades de estar desempleados si acceden a la educación secundaria post-obligatoria o a la Universidad.

En el conjunto de la población, existe algo menos de desempleo entre la población en general que realizó estudios primarios, pero esto puede explicarse por el mayor paro juvenil, y al conocer los datos de personas entre 25 y 35 años (posteriores a su educación), se observa que el mayor **nivel de educación favorece la inserción laboral.**

Según el **Barómetro Social de España** (Colectivo IOÉ: Carlos Pereda, Walter Actis, Miguel Ángel de Prada, Emma Mateos) “los jóvenes que terminan Ciclos Formativos de Formación Profesional, tanto los de grado medio como de grado superior, consiguen a los cuatro años altas tasas de empleo (casi el 80 %), algo más de la mitad de duración indefinida y el resto (44%) de duración temporal. Apenas hay diferencias por sexos, lo que demuestra que las oportunidades para acceder al mercado laboral desde la Formación Profesional reglada son muy similares para mujeres y hombres.

la mejora de la calidad educativa, también conocida por LOMCE.

Brevemente apuntamos que una novedad introducida por esta nueva Ley ha sido la ordenación de la enseñanza de **formación profesional del sistema educativo:**

- a) módulos profesionales específicos (cualificación profesional inicial o Nivel 1).
- b) ciclos formativos de Grado Medio
- c) ciclos formativos de Grado Superior
- d) cursos de especialización (adaptación de los Grados Medio y Superior a las necesidades del mercado laboral)

Al lado de la Formación Profesional propia del sistema educativo también tenemos la llamada Formación Profesional para el Empleo (Desarrollada a través del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo).

Las iniciativas de formación que integran el subsistema de **formación profesional para el empleo** son:

- a) **Formación de demanda:** acciones formativas de las empresas y permisos individuales de formación financiados con fondos públicos (Orden TAS 2307/2007 de 27 de julio)
- b) **Formación de oferta:** planes formativos dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores des-

Por último, los grupos que abandonaron la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) antes de terminarla y los que finalizaron algún programa formativo en Escuelas Taller y Casas de Oficios registran a los cuatro años una inserción social y laboral menos positiva y con más desigualdad de género: tenían empleo el 79 % de los hombres y el 61% de las mujeres, con una tasa de temporalidad del 61% en los primeros y del 64% en las segundas”.

Idea clave

Distinta formación, distintas posibilidades. El nivel educativo favorece la competitividad en el mercado laboral, si bien con variaciones mayores o menores según edad y sexo del demandante de empleo.

El nivel educativo está regulado en España a través de una Ley Orgánica. La anterior LOE ó Ley Orgánica de Educación 2/2006 de 3 de mayo fue modificada por la Ley Orgánica 8/2013 de 9 de diciembre, para



empleados (Orden TAS 718/2008 de 7 de marzo)

c) Formación en alternancia con el empleo:

contratos para la formación (formación para el aprendizaje y la formación profesional dual, R.D. 1529/2012 de 8 de noviembre); y programas públicos de empleo-formación (Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo, Orden de 14 noviembre de 2001)

d) Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación

La **Formación Profesional** comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

3.2. Cualificación profesional

La cualificación profesional está regulada en España a través de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (modificada por Ley 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la ley de economía sostenible). Esta Ley surge para mejorar, modernizar y equiparar el sistema de formación profesional español al del resto de países de la Unión Europea. Así aparece el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Es importante entender la definición del concepto central de la Ley: Cualificación profesional es el conjunto de competencias profesionales con significación para el

empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

Además entendemos por Competencia profesional el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

El sistema de formación al servicio del mundo laboral identifica la formación ocupacional como aquella en la que los asistentes están en situación de desempleo y se forman para acceder a un puesto, y la formación continua como la de trabajadores en activo que se forman para mejorar sus competencias. Hoy, ambas se amparan bajo el mismo nombre: formación para el empleo.

Como estrategia individual, la mejora en las competencias profesionales es un factor importante de acceso y promoción de empleo y para la empresa de mejora de la competitividad. Esto es especialmente importante en un país como España, con una tasa de paro que desde hace décadas es mayor que su tasa natural.

La Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional crea el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, destacando entre sus fines:



Capacitar para el ejercicio de actividades profesionales, de modo que se puedan satisfacer tanto las necesidades individuales como las de los sistemas productivos y del empleo.



Evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición (formación o experiencia profesional): fundamentalmente, se acredita con los certificados de profesionalidad y los títulos de formación profesional.



Promover el autoempleo; se potencia la figura del emprendedor o autónomo entre personas que han estado trabajando por cuenta ajena.

Los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad tienen

carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y a través de la certificación serán reconocidos en todo el territorio de la Unión Europea, de manera similar al Plan Bolonia en el ámbito universitario.

3.3. Envejecimiento de la población

La esperanza de vida ha aumentado espectacularmente a lo largo de todo el siglo XX hasta nuestros días. La esperanza de vida al nacer en 1960 era de 69,10 años y de 80,22 años en 2005; por tanto, son muchos más los años de vida media a partir de la jubilación.

Tabla 11. Esperanza de vida al nacer en España.

Año de nacimiento	1900	1910	1920	1930	1940	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2005
Esperanza de vida	35	42	42	50	50	62	70	73	76	77	79	80

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, Instituto Nacional de Estadística. www.ine.es

En 2013 la esperanza de vida en España alcanzaba en el hombre a 80,0 años y en la mujer a 85.6 años. Estos datos superan en algo más de dos puntos a la esperanza de vida de la Unión Europea (hombre: 77.4 y mujer: 83.1) en 2012.

Las consecuencias de este cambio demográfico han incentivado un debate sobre las posibilidades a medio plazo de mantener el nivel de las pensiones de jubilación en una población cada vez más envejecida y con mayor ratio de jubilados en relación al número de trabajadores en activo.

Hemos pasado de una tendencia de los gobiernos que enfatizaba la necesidad de

disminuir la edad de retiro, para favorecer la reposición por trabajadores jóvenes, a una perspectiva actual que **tiende a no adelantar la edad de jubilación** estándar de los 65 años o incluso a retrasar esta edad hasta los 70 años, en un horizonte de pocos lustros, junto a resaltar la importancia de la asistencia gerontológica y de vida activa de los mayores: aumentados los años de esperanza de vida, ahora se trata de mejorar la calidad de vida de esos años adicionales.

Actualmente la edad de jubilación es uno de los temas que ha estado en debate nacional porque comienzan a aplicarse las medidas anunciadas por el Gobierno de España: La



edad de jubilación se ampliará hasta los 67 años de edad, siendo la mínima para jubilarse a los 63 (con penalizaciones) y habrá bonificaciones para aquellos trabajadores que deseen continuar hasta los 70, así el tiempo mínimo cotizado para cobrar el 100% de la jubilación será de 37 años. Estas medidas comienzan a aplicarse progresivamente desde el año 2013 hasta 2027.

Dejando al margen estas nuevas medidas, los trabajadores en puestos insalubres así como los trabajadores con gran discapacidad consideren su derecho a adelantar la edad de jubilación

Existen alternativas de contratos laborales para acceder a una **jubilación parcial** en la que el trabajador puede disminuir su jornada y su salario de acuerdo con la empresa, estando asociado a un **contrato de relevo**, por el cual la empresa contrata a otro trabajador al menos por las horas reducidas del jubilado parcial.

Las expectativas de contribución a las arcas de la Seguridad Social aumentan en parte por la incorporación al mercado laboral de inmigrantes en edad laboral. La dificultad de realizar previsiones demográficas certeras a años vista provoca previsiones de que, a medio plazo, los pensionistas no disfrutarán de las mismas condiciones que hoy en día.

Los supuestos valores de los trabajadores mayores como la experiencia, madurez, mayor perspectiva, parecen tener menor peso simbólico en la sociedad actual y esto, junto a las dificultades de adaptación

de algunos mayores a los avances en tecnologías, pueden producir barreras en el acceso o mantenimiento un empleo.

Por otro lado, se tiende a la prolongación de la vida laboral: la Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social (**Ley 40/2007, de 4 de diciembre**) establece un aumento de hasta el 15% de la pensión para los trabajadores que se jubilen a los 70 años.

La **discriminación de trabajadores de edad avanzada**, al igual que la **discriminación por género** o la ejercida hacia un grupo étnico, puede tener varios componentes (a partir de McConnell, Brue, McPherson: *Economía Laboral*):

- 1. Discriminación salarial:** por el mismo trabajo se cobra menos o existe una diferencia salarial que no es debida a diferencias de productividad
- 2. Discriminación en el empleo:** cuando un grupo soporta una parte desproporcionada del desempleo (por ejemplo, las mujeres).
- 3. Discriminación ocupacional:** los integrantes de un grupo han sido excluidos total o parcialmente de algunas ocupaciones, mientras que están concentrados en otras para las que suelen estar excesivamente cualificados.
- 4. Discriminación en la adquisición de capital humano:** cuando se tiene menos acceso a las oportunidades que aumentan la productividad.

TEMA 4. Aportaciones de la inmigración al mercado de trabajo

4.1. España: de país de inmigración a país de emigración...

La falta de oportunidades, la distribución desigual de la riqueza en el mundo y la pobreza son los motivos principales que han movido a la humanidad a desplazarse de un lugar a otro a lo largo de la historia.

Según las palabras de Marc Carrillo: “No parece oportuno olvidar que sólo un tercio

de la población del planeta vive en condiciones de vida dignas y de acuerdo con formas democráticas y el resto, que es mucho, no goza de lo uno ni de lo otro. Por esa razón no puede extrañar que una parte de los dos tercios restantes ande en busca de ese lugar al sol...”

La **emigración** implica cambios no solo sociales sino también de aspecto cultural, económico y jurídico para aquellos países receptores del **colectivo inmigrante**. España es un país europeo que ha experimentado en tan sólo 30 años grandes cambios en este aspecto.

Tabla 12. Situaciones de economía sumergida en España.

Etapas de los movimientos migratorios en España	
Hasta 1985: “España emigrante”	Procedentes de Europa (65%), de países más desarrollados. Procedentes de Latinoamérica (18%), por opresión política.
1986-1989 “Nueva inmigración”	Nuevas procedencias: Norte de África, África subsahariana, Asia. Nueva motivación económica, Individual, de varones o mujeres, Reformulación de Ley de Extranjería (definición de contingentes, inmigración ilegal), Intensificación de procesos de reagrupación familiar.
De 2000 a 2011 “España inmigrante”	Mayor volumen de población extranjera y más diversificada, Consolidación de los procesos de reagrupación familiar, Transformaciones del mercado de trabajo español: crecimiento y ampliación de nichos laborales ocupados por inmigrantes. Emergencia y visibilidad de cuestiones de ciudadanía: reivindicaciones laborales, sociales y políticas de la población inmigrante. Desde 2012
“España emigrante”	Comienza el descenso de la población en España desde los años 70, (205.788 habitantes menos que el año anterior por primera vez) Menor índice de nacimientos frente a defunciones, Mayor índice de salidas hacia otros países que de inmigrantes

Fuente: elaboración propia a partir de la ofrecida por la Universidad de Cádiz. Sofía Pérez de Guzmán Padrón, Margarita Martín Carballo, Ester Ulloa Unanue



Pero ¿qué entendemos por **migración**?

Idea clave

Por migración entendemos el desplazamiento de una persona o conjunto de personas desde su lugar habitual de residencia a otro para permanecer en él más o menos tiempo, con la intención de satisfacer alguna necesidad o conseguir alguna mejora.

(Giménez, 2003).

Según Cristina Blanco (2000), este término hace referencia a cualquier cambio temporal o permanente de residencia que implique la interrupción de actividades en un lugar y su reorganización en otro.

El proceso de migración incluye tres subprocesos: la emigración, la inmigración y el retorno, cuando tiene lugar. Los sujetos que intervienen en estos cambios son también tres: sociedad emisora, sociedad receptora y población migrante (Blanco 2000 y Giménez 2003).

Según Lorenzo Cachón (2003), los procesos de integración de los inmigrantes en el mercado de trabajo y en la sociedad son procesos sociales en los que podemos distinguir tres tipos de trabajadores inmigrantes:

1) Inmigrantes asentados: aquellos que han conseguido una inserción estable en el mercado de trabajo. Se encuentran en aquellos segmentos laborales donde están los trabajadores nacionales, por tanto, han conseguido poder social de negociación.

2) Inmigrantes precarios: están en situación legal pero no han conseguido una inserción estable en el mercado de trabajo; cambian mucho de trabajo, con frecuencia están en paro, son trabajadores no cualificados muy vulnerables laboralmente

3) Inmigrantes indocumentados: están en situación de ilegalidad en España respecto a residencia y permiso de trabajo, Tienen un estatus laboral muy precario y están sometidos a la sobreexplotación. Forman parte de la economía sumergida, con empleos muy irregulares y sin contratación formal.

4.2. ¿Qué aportan los inmigrantes?

En la primera década del Siglo XXI hemos tenido los mayores índices de inmigración que ha tenido España a lo largo de la historia. Hay quienes consideran que la inmigración “no aporta más que problemas sociales”. Hay quien piensa que gracias a este colectivo se solucionan y equilibran otros problemas sociales propios de países capitalistas de calidad de vida muy alta.

Pero lo que sí es verdad es que las corrientes migratorias responden a necesidades internas de la **persona migrante**, que suelen relacionarse con necesidades básicas no cubiertas, como el trabajo, la salud, la vivienda, etcétera.

Podríamos pensar que la baja cualificación de la población inmigrante puede llevar a España a unos niveles de competitividad bajos; sin embargo, tenemos el ejemplo de

un país que se formó con mano de obra inmigrante y en cambio es actualmente la primera potencia mundial, como es Estados Unidos.

Idea clave

La incorporación de inmigrantes en España presenta numerosos aspectos positivos.

Trataremos de resumir estos beneficios en los siguientes puntos:

Tabla 13. Beneficios aportados por la inmigración en España.

Beneficio	Explicación
La inmigración es un recurso cultural	La riqueza que ofrece el encuentro entre culturas es una oportunidad de crecimiento para el país, nuevas perspectivas de ver el mundo.
Los inmigrantes contribuyen a mantener sectores económicos vitales para facilitar el desarrollo económico de España	A pesar de los momentos de crisis que estamos pasando a finales de primera década de siglo XXI, hay sectores como la agricultura y hostelería que se mantienen con la inmigración.
La inmigración es generadora de nuevos empleos	Son empleos étnicos (locutorios, teterías, tiendas de alimentación de barrio, servicios de traductores, mediadores, etcétera) con lo que también aportan empleo y más riqueza.
Los inmigrantes suponen un ahorro para el país receptor	Ya que vienen a trabajar directamente y su experiencia y formación está adquirida (financiada, por tanto) en su país de origen.
Los inmigrantes equilibran la balanza demográfica española	Y frenan el envejecimiento poblacional, aportando población joven y subiendo la tasa de natalidad. España es uno de los países más envejecidos.
Los inmigrantes contribuyen al sostenimiento del sistema de la Seguridad Social	No todos llegarán a cobrar por las cotizaciones aportadas; se producen pocas bajas laborales (su precariedad laboral es un impedimento) y muchos vienen por un tiempo y después retornan a su país, con lo que difícilmente cumplirán la totalidad de años necesarios cotizados para la jubilación.



<p>Los inmigrantes contribuyen al sostenimiento de la Hacienda Pública</p>	<p>Al cumplir con las obligaciones derivadas del pago del IRPF y otros impuestos.</p>
<p>La aportación de inmigrantes a España puede ser la causa transformadora de la actual política de cooperación al desarrollo entre países</p>	<p>Los trabajadores inmigrantes y sus familias generan unos derechos que provocan la firma de nuevos tratados, convenios o acuerdos internacionales, más amplios que los establecidos hasta ahora.</p>

Fuente: Elaboración propia partir de Ignacio Iglesias Aguado (2004), Universidad de Oviedo.

Indudablemente, todos estos aspectos que argumenta Iglesias Aguado pueden ser razones fundamentadas para unos y para otros no tanto. También el momento histórico puede provocar modificaciones de estos beneficios, como por ejemplo la aportación a la Seguridad Social.

En el año 2007, cuando los índices de desempleo en España estaban en torno al 8%, la mano de obra inmigrante era un bloque importante de cotización al sistema de Seguridad Social a través de sus contratos laborales, se opinaba que muchos de ellos no llegarían a disfrutar el derecho a desempleo.

En el primer trimestre 2015 la tasa de paro de población extranjera en España alcanzaba el 33,65% y las personas inmigrantes que no tienen trabajo están agotando las prestaciones por desempleo que generaron por derecho. El Gobierno tiene que establecer medidas sociales para mantener ahora la población inmigrante desocupada.

4.3. El mercado laboral de la inmigración en España

La inserción laboral de los inmigrantes se caracteriza por la concentración en determinados sectores de actividad económica. Aquellas ocupaciones del mercado de trabajo español que son rechazados por la población autóctona son los puestos de trabajo de destino para los inmigrantes. Las condiciones de precariedad de esos puestos, la baja remuneración, el bajo estatus social en el que se encuadran, las condiciones de peligrosidad, etcétera, son las razones de rechazo para la población nacional.

Según los datos ofrecidos por la Encuesta de Población Activa del INE, el mercado laboral de la población extranjera refleja lo siguiente:

Tabla 14. Tasa desempleo población extranjera en España

Tasa de paro de población extranjera en España	
Primer Trimestre	Tasa de desempleo (%)
2008	14,6
2009	28,4
2010	30,8
2011	32,0
2012	36,95
2013	39,21
2014	34,14
2015	33,65

Fuente: Elaboración propia según datos EPA

Al igual que sucede con la tasa de desempleo nacional, que comienza a experimentar un ligero repunte en 2014, también se aprecia la mejoría de esta tasa en la población extranjera que reside en España.

El sector servicios agrupa un elevado porcentaje de la población extranjera, todos los ocupados en servicios de restauración, servicios personales, protección y de comercio.

En un periodo de cinco años el mercado de trabajo de los inmigrantes ha cambiado. A principios de la primera década el sector servicios era el que más inserción realizaba y a finales de la década pasada el sector por excelencia de ocupación de mano inmigrante era el de construcción.

Por otra parte, podemos afirmar que existen dos factores que inciden en la inserción de la población extranjera: **el sexo y la nacionalidad**. Los datos nos ofrecen los siguientes resultados:

Tabla 15. Características de los emigrantes en España

Mujeres	Hombres
Prácticamente no existe presencia de mujeres inmigrantes en la pesca o la minería del carbón.	En la minería y carbón sólo aparecen portugueses, polacos y pakistaníes.
Un perfil similar tienen las argentinas y venezolanas, aunque con cierta presencia en el servicio doméstico.	En la agricultura destacan los marroquíes y de Guinea Bissau; les siguen los argelinos, mauritanos, ghaneses y ecuatorianos
En el servicio doméstico se concentran especialmente las mujeres filipinas, dominicanas, ecuatorianas, peruanas, bolivianas, colombianas, polacas y ucranianas.	En ocupaciones del mar sólo cotizan trabajadores procedentes de Ghana, Portugal, Senegal, Perú, Mauritania, Nigeria y Guinea Bissau.
Las trabajadoras chinas destacan en el trabajo autónomo, seguidas por argentinas, brasileñas y venezolanas.	En el servicio doméstico sólo es importante el caso de los filipinos
En la agricultura destacan las mujeres polacas, marroquíes, ecuatorianas, rumanas y ucranianas.	

Fuente: Elaboración propia a partir del estudio realizado en 2002 por el colectivo Ioé de la Fundación La Caixa



A pesar de los datos ofrecidos, hay que tener en cuenta que la realidad de inmigración es distinta de unas comunidades autónomas a otras.

La tasa de paro de población extranjera supera el 33%, algo más de diez puntos por encima de la tasa de paro nacional.

Idea clave

La tasa de paro de población extranjera es un 10% mayor que la tasa de paro de la población española.

TEMA 5. Políticas de empleo en la Unión Europea y en España

5.1. Políticas activas y pasivas

La vigente **Ley de Empleo** 56/2003 de 16 de diciembre ofrece la siguiente definición sobre lo que se entiende por política de empleo:

(Art.1) “Conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las Comunidades Autónomas que tienen como finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo”.

Considerando que la política es entendida como una estrategia o conjunto de actuaciones encaminadas hacia la obtención de una meta, la política de empleo dirige esa estrategia hacia la **máxima empleabilidad de todos los ciudadanos, o pleno empleo**. Los actores que intervienen en este sentido son todas las instituciones públicas; el Gobierno, las autonomías, los municipios, y también las organizaciones sindicales y empresariales. Digamos que unos tienen el poder de legislar o establecer la normativa adecuada para conseguirlo y otros tienen el poder de ejecutar o llevar a cabo las actuaciones establecidas en la normativa para conseguir la meta, en este caso, el pleno empleo.

Las políticas públicas deben satisfacer todas las necesidades de los ciudadanos, en materia de sanidad, educación, vivienda, trabajo, etcétera. Una de esas áreas hacia donde dirigen las políticas públicas es el mercado de trabajo, y es ahí donde se concibe la Ley de empleo actual, para implantar todos los esfuerzos encaminados a ofrecer trabajo a toda la población activa.

Dicho esto, parece lógico pensar que la política de empleo en estos días, en plena crisis económica, con unos índices de desempleo tan altos, no responde lo suficiente a las necesidades del momento en materia de empleo. Es por ello, por lo que se está actualmente trabajando con las nuevas reformas de la política económica del mercado de trabajo (ver epígrafe 1.3).

Para alcanzar los fines propuestos en política de empleo surge una diversidad de medidas que pueden estar dirigidas a incidir en el volumen de la oferta y la demanda del mercado de trabajo; mejorar la calidad de la formación de los empleados ajustando a las demandas del mercado; articular mejor el equilibrio de oferta y demanda

laboral y proteger a aquellos que se encuentran en situación de desempleo (Alujas, 2003).

El conjunto de actuaciones que se puedan llevar a cabo se puede clasificar en dos tipos de políticas según los objetivos a alcanzar: *políticas activas* y *políticas pasivas*.

Tabla 16. Tipos de políticas de empleo.

Tipo de política	Objetivos
Pasiva	<ul style="list-style-type: none">• Protección ante el desempleo.• Garantizar medios económicos a personas desempleadas.
Activa	<ul style="list-style-type: none">• Inserción en el mercado de trabajo.• Mantenimiento del empleo.

Fuente: Elaboración propia

Las **políticas pasivas** son aquellas que buscan asegurar la protección del trabajador en situación de desempleo, sobre todo a nivel de recursos económicos. Fueron las primeras políticas de empleo que se implantaron con la antigua Ley Básica de Empleo, de 1980. Abarca las prestaciones por desempleo, los subsidios, las rentas activas de inserción, también conocidas por RAI, la percepción salarial del plan Prepara, otras medidas destinadas al fomento de jubilaciones anticipadas, etcétera. En definitiva, todas aquellas **medidas protectoras que sustituyen la percepción de un salario cuando se está trabajando**. Lógicamente, el trabajo es un derecho y un deber de todo ciudadano en edad de trabajar y el Gobierno debe garantizar el disfrute de este derecho de primer orden.

Las **políticas activas** son aquellas que van dirigidas a fomentar la inserción laboral de los desempleados con medidas de participación activa y fomento de la contratación. Este tipo de medidas surgieron después de llevar a cabo las pasivas, cuando la estrategia anterior por sí sola no era suficiente. Un claro ejemplo de este tipo de política son las medidas de fomento al empleo y la contratación indefinida de desempleados, las bonificaciones económicas que se conceden a las empresas por incorporar al mercado de trabajo a las mujeres, a los discapacitados, a los colectivos de exclusión social, a las víctimas de violencia de género, etcétera.

Por supuesto, aquí también hay que incluir los programas de formación-empleo, los servicios de búsqueda activa de empleo y todas aquellas estrategias dirigidas a **fomentar la**



empleabilidad de los desempleados. En definitiva, reducir el paro.

Idea clave

Las Políticas Activas de Empleo son el conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, del mantenimiento del empleo y la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

En Abril **2013** la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de España presentó un **nuevo Marco de Programación y Evaluación de las Políticas Activas de Empleo** para distribuir las competencias administrativas entre las Administraciones Públicas. Los objetivos prioritarios que se fijaron entonces para orientar las medidas de Políticas Activas fueron las siguientes:

- 1.** Mejora de la empleabilidad de los jóvenes y apoyo al emprendimiento
- 2.** Mejora de la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo (larga duración, mayores de 55, perceptores del Plan Prepara)
- 3.** Mejora de la calidad de la Formación Profesional para el Empleo
- 4.** Mejora de la vinculación de las Políticas Activas y Pasivas de Empleo

Idea clave

Hoy día, la política en materia de empleo debe contener las dos modalidades (activas y pasivas). Son estrategias complementarias y necesarias para reducir los índices de paro e incentivar la contratación laboral en el mercado de trabajo, con la colaboración de las instituciones públicas, los entes sociales y empresariales y los ciudadanos.

A partir de 2013 los esfuerzos en política de empleo ponen su punto de mira en las **Políticas Activas** y se presenta un **Nuevo modelo estratégico** redirigido por las indicaciones de la Unión Europea. Así el Estado Español elaborará unos objetivos orientados a combatir la crisis económica y elevado índice de paro bajo la Estrategia Española de Empleo (contemplada en la Ley de Empleo).

Para llegar a la situación en la que nos encontramos actualmente es conveniente hacer un repaso de la evolución política Europea en materia de empleo, quizás esto ayude a entender algunos conceptos y las actuaciones de estos momentos.

5.2. Evolución de la política de empleo en Europa

Hacer frente a las dificultades de hoy día en tan sólo un país, como es España, sería ya una preocupación suficiente como para pensar en la importancia o no de la política europea de empleo. Conviene saber que las

directrices en materia de empleo que se aplican en España nacen de las estrategias propuestas en la Unión Europea (UE). A modo de “tentáculo”, en nuestro país se gestiona el empleo bajo las instrucciones emitidas por la “cabeza de pulpo”, que es la Unión Europea.

Los primeros movimientos europeos de preocupación por los aspectos sociales en forma comunitaria vinieron a través del **Tratado de Roma**, de 1957, donde se creó el **Fondo Social Europeo**. La Unión Europea ya dispuso entonces un mecanismo para financiar de forma comunitaria los objetivos en materia de empleo, a través de la formación profesional y los programas de creación de empleo.

Más tarde, en 1986, con el **Acta única europea** se pretende la cohesión económica y social o equilibrio de las grandes diferencias de riqueza entre los países de la UE, para lo que se crean los Fondos Estructurales.

El **Tratado de Maastricht**, de 1992, es un momento importante para el empleo de Europa, se publica el *Libro Blanco de Jacques Delors* sobre crecimiento, competitividad y Empleo. En este libro se advierte la problemática del desempleo y la necesidad de impulsar políticas activas de empleo en Europa.

Inmediatamente después, a través del Consejo de Essen, se impulsa a todos los países a elaborar **programas plurianuales de empleo**, y a generar los Planes Nacionales de Acción para el Empleo en cada uno de los miembros de la Unión; en ellos se describirán las medidas adoptadas y se dará cuenta a la Comisión Europea de los objetivos alcanzados en materia de empleo.

Con el **Tratado de Ámsterdam** de 1997, se consolida el desarrollo de una **Estrategia Europea de Empleo**, recogida enseguida y reconocida por las cuatro Directrices de la **EEE** en la cumbre de Luxemburgo : Empleabilidad, Espíritu Empresarial, Adaptabilidad e Igualdad de Oportunidades.

Tabla 17. Estrategia Europea de Empleo (Cumbre de Luxemburgo, 1997).

Pilares	Medidas
Empleabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración. • Sustituir las medidas pasivas por medidas activas de empleo. • Fomentar un planteamiento de cooperación. • Facilitar la transición de la escuela a la vida laboral.
Espíritu de empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la creación y gestión de empresas. • Simplificar la burocracia para la creación de empresas. • Aprovechar las oportunidades de los nuevos yacimientos de empleo. • Adaptar el régimen fiscal para hacerlo más favorable al empleo.



<p>Adaptabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modernizar la organización del trabajo. • Apoyar la capacidad de adaptación de las empresas a los cambios generados por el avance tecnológico y la globalización. • Aumentar la cualificación profesional.
<p>Igualdad de oportunidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Combatir la discriminación entre hombres y mujeres. • Conciliar vida laboral y vida familiar. • Facilitar la reincorporación al trabajo de la mujer. • Favorecer la inserción de los discapacitados en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de Jacinto M. Porro Gutiérrez, Universidad de Cádiz

Estos pilares fueron la base para que la política de empleo europea fuera el motor de progreso en el mercado laboral de occidente y ser competitivos a nivel mundial. Así pues, ya en el siglo XXI, con la moneda europea simbolizando la economía de occidente, tiene lugar en el año 2000 la **Cumbre de Lisboa**, donde se asumía el reto de conseguir el **pleno empleo para el 2010**. Desde ese momento tienen lugar diversos Consejos Europeos (Estocolmo 2001, Barcelona 2002, Bruselas 2003, revisión de Lisboa 2005, etc.) con el objetivo de continuar reforzando la competitividad y el empleo en la UE. Hemos comprobado que no sólo no se ha alcanzado ese reto sino que Europa se ha visto envuelta en una gran crisis financiera que ha disparado el desempleo en algunos países, sobre todo los del sur de Europa.

La **Estrategia Europea de Empleo**, que nace desde el Tratado de Amsterdam, aparece como el sistema de coordinación para abordar las políticas de empleo en los Estados de la UE.

Idea clave

La Estrategia Europea de Empleo (EEE) es un sistema de coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros de la UE mediante el cual se establece un “molde” común de referencia para elaborar las actuaciones en materia de empleo.

A partir del nacimiento de la EEE se decide trabajar con unos criterios comunes que marquen el rumbo de las actuaciones de empleo. Esos criterios serán las directrices de empleo para toda la UE que servirán de base para la elaboración de un documento público en cada Estado: el **Plan Nacional de Acción para el Empleo** (PNAE).

Posteriormente, a partir de 2005 cuando se elabora un informe (KOK) crítico con las medidas sobre empleo que se estaban llevando en Europa, se decide cambiar los Planes anteriores por una nueva estructura del documento. Los PNAE desaparecen para dar salida a los llamados **Planes Nacionales de Reformas** (PNR). Este nuevo

documento incluiría dentro de las directrices de empleo un desglose de las medidas macro y micro económicas en materia de empleo.

En 2010 la situación socioeconómica se presenta muy crítica a nivel mundial pero la UE aborda la crisis estableciendo nuevas propuestas de trabajo. Aparece una nueva estrategia, la **Estrategia Europea 2020** que sustituiría a la EEE. Por lo tanto a partir de 2010 el reto de la política de empleo se configura bajo el paraguas normativo de la Estrategia Europea 2020.

El documento normativo de la Estrategia Europea 2020 contempla tres prioridades, cinco objetivos y siete iniciativas emblemáticas:

Prioridades (3)

- 1. Crecimiento inteligente:** economía basada en el conocimiento y la innovación
- 2. Crecimiento sostenible:** economía más eficaz en sus recursos, más verde y competitiva
- 3. Crecimiento integrador:** economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial

Objetivos (5)

- 1.** El 75% de la población entre 20 y 64 debería estar empleada (pasar del 69% al 75%)

- 2.** El 3% del PIB de la UE debería ser invertido en I+D
- 3.** Debería alcanzarse el objetivo 20/20/20, disminuir 20% de gases efecto invernadero, aumentar al 20% en uso de energías renovables y aumentar al 20% la eficacia energética
- 4.** El porcentaje de abandono escolar debería ser inferior al 10% y al menos el 40% de la generación más joven (30-34 años) debe tener estudios superiores completos
- 5.** El riesgo de pobreza debería amenazar a 20 millones de personas menos

Iniciativas emblemáticas (7)

- 1.** Unión por la innovación
- 2.** Juventud en movimiento
- 3.** Agenda digital para Europa
- 4.** Una Europa que utilice eficazmente los recursos
- 5.** Una política industrial para la era de la mundialización
- 6.** Agenda de nuevas cualificaciones y empleos
- 7.** Plataforma europea contra la pobreza

Dentro del año 2015 el Consejo Europeo adopta las propuestas de la nueva Estrategia para el periodo 2015-2020.



5.3. La política de empleo en España

El primer acontecimiento en relación a la política de empleo en España tiene lugar con los **Pactos de la Moncloa**, de 1977. Los primeros pasos de la democracia se centraron en el diálogo social y la promoción del empleo. En 1980 tienen lugar las primeras actuaciones importantes en materia laboral después de la rigidez política de la dictadura; sale a la luz la primera **Ley del Estatuto de Trabajadores** y la **Ley Básica de Empleo**. Acto seguido aparecen un conjunto de reformas para diversificar las modalidades de contratación laboral (contrato en prácticas, de formación, a tiempo parcial, temporales...).

Por otra parte y con el empuje de las políticas activas también se implantan cambios en temas de formación. El **Plan de Formación e Inserción Profesional**, de 1985, también conocido como plan FIP (hoy derogado), pretende **cualificar a los trabajadores en situación de desempleo** para ofrecer más oportunidades de inserción laboral. Este programa continúa activo por mucho tiempo, de hecho se sigue contemplando en la siguiente década de los 90 con el **Plan Nacional de Formación Profesional** y pasando de siglo, concretamente hasta el 2007. Podemos decir, que este Plan de Formación ha regulado la formación profesional ocupacional en España durante más de veinte años. Hoy día está regulado por una nueva normativa: Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de **formación profesional para el empleo**.

Idea clave

La formación ocupacional (trabajadores desempleados) y la formación continua (trabajadores empleados) se han fusionado en la formación profesional para el empleo, que además se coordina cada vez más con la formación profesional reglada.

A partir de 1997 comienza el **proceso de transferencias** del Estado a las Comunidades Autónomas en **materia de empleo y formación**. El Servicio Nacional de Empleo tiene que ir delegando las actuaciones en estos temas en manos de los gobiernos regionales y dedicarse a coordinar los programas, y salvaguardar la unidad nacional en estos asuntos.

El mercado laboral comienza a estar regulado con la participación también de los interlocutores sindicales y empresariales más representativos en España (CCOO, UGT, CEOE, CEPYME). A través del diálogo social surgen varios **acuerdos** sobre la estabilidad en el empleo y sobre la negociación colectiva.

Bajo las indicaciones de la UE en la Estrategia Europea de Empleo, España comienza a hacer reformas tanto en la formación como en el empleo. En el año 2002 nace la Ley Orgánica de Calidad de la Educación (LOCE) de la **formación reglada** (derogada actualmente por la LOMCE) y la Ley Orgánica de Cualificaciones y Formación Profesional en materia de formación (Ley 5/2002). En asuntos laborales el Gobierno publica

una Ley de medidas urgentes para mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

En el año 2003 la nueva Ley de Empleo incluye a las Comunidades Autónomas en la gestión de las políticas de empleo, estableciendo reformas del Servicio Público de Empleo Estatal como ente impulsor de las medidas europeas de empleo para el país.

En España la referencia normativa vigente que regula la política de empleo es la **Ley de Empleo 56/2003 de 16 de diciembre**. Ésta Ley ha sufrido muchas modificaciones año tras año desde su nacimiento, más de diez en los últimos cinco años. Nos quedamos con la última modificación que ha sido en julio de 2014 (R.D-ley 8/2014, de 4 de julio).

Los contenidos de la Ley de Empleo son muy amplios de tratar y requerirían un curso sólo para desmenuzar todo su articulado. Aun así, nos parece fundamental especificar al menos sus **objetivos**:

1. Incrementar la eficacia del funcionamiento del Mercado de Trabajo
2. Mejorar las oportunidades de incorporación al mismo con especial atención a los colectivos más desfavorecidos
3. Asegurar la cooperación y coordinación entre las diversas administraciones implicadas para conseguir la máxima efectividad movilizándolo y optimizando todos los recursos disponibles

4. Definir los instrumentos básicos de la política de empleo: la intermediación laboral y las políticas de empleo

Además ésta Ley identifica al **Sistema Nacional de Empleo** (SNE) como el motor de la política de activación en esta materia, de hecho lo define como el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo. Está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas (Ver epígrafe 2.3).

Pues bien, dicho esto la Ley de Empleo atribuye al SNE unas herramientas de trabajo para que pueda configurar todas las actuaciones sobre empleo que considere oportunas en el Estado, así tenemos los tres instrumentos de coordinación del SNE que son los siguientes:

1. La Estrategia Española de Empleo (EEE)
2. El Plan Anual de Política de Empleo (PAPE)
3. El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)

La última modificación que ha tenido la Ley de Empleo (Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio) ha cambiado ligeramente el concepto de estos instrumentos:

1. Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE).



2. Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE)
3. Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)

Pasamos entonces a definir brevemente cada uno de éstos tres instrumentos básicos.

1. **La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016** (BOE del 23 de septiembre del 2014, Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016). La EEAE se enmarca dentro de dos políticas generales, una europea que es la Europa 2020 y otra española que es el Programa Nacional de Reformas de España. Los contenidos de la EEAE deben desarrollarse respondiendo a estos dos focos de política global, es importante aclarar entonces que el PNR comprende la totalidad de las políticas de empleo, abarcando un mayor ámbito de actuación de reformas, no se limita sólo a las políticas activas de empleo (como es la EEAE).

La actual Estrategia tiene por objeto la modernización de los Servicios Públicos de Empleo y del propio marco institucional del Sistema Nacional de Empleo. Para atender a este objetivo global, la Estrategia cuenta con objetivos específicos que se recogerán en los Planes Anuales de Políticas de Empleo.

Idea clave

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 se configura como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo e intermediación laboral en el conjunto del Estado.

La presente Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 se articula en torno a seis **Ejes de actuación** sobre los que se presentan los servicios y programas a desarrollar. Esos seis Ejes son: **Orientación, Formación, Oportunidades de Empleo, Igualdad de Oportunidades en el acceso al empleo, Emprendimiento y Mejora del Marco institucional.**

2. **Los Plan Anual de Política de Empleo 2014 (PAPE)** (BOE del 24 de septiembre de 2014, Resolución del 16 de septiembre de 2014 de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de septiembre 2014, por la que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2014) contiene el conjunto de acciones y medidas de políticas activas de empleo que se llevarán en cada comunidad autónoma ajustándose a la realidad de su territorio, y también las acciones y medidas de ámbito estatal que sean de aplicación en todo el Estado.

La Estrategia fija una serie de **objetivos comunes** para las políticas activas de

los distintos servicios públicos de empleo distinguiendo entre:

a) Objetivos estratégicos o prioritarios:

que adquieren especial relevancia en un momento determinado y en los cuales se va a focalizar la atención y el esfuerzo durante un tiempo:

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y cumplir lo previsto por la Garantía Juvenil.
- Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo (desempleados de larga duración, mayores de 55 años y beneficiarios del PREPARA).
- Mejorar la calidad de la Formación Profesional para el Empleo.
- Reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo.
- Impulsar el emprendimiento.

b) Objetivos estructurales: de largo plazo, naturaleza estable y continua en el tiempo, se ordenan en torno a los seis EJES de actuación de las políticas activas:

- **Eje 1. Orientación:** Información sobre mercado de trabajo y las medidas y servicios ofrecidos por los Servicios Públicos de Empleo; Diagnóstico individualizado; Gestión de itinerarios individuales personalizados; Gestión y cobertura

de ofertas de empleo; Relación con empresas y otros agentes del mercado de trabajo.

- **Eje 2. Formación:** formación y recualificación, Promover la formación acreditable y reconocimiento de las competencias profesionales, promover la formación en alternancia.
- **Eje 3. Oportunidades de empleo:** contratación de colectivos y sectores con dificultades, atención especial a la inserción laboral de personas desempleadas perceptoras de prestaciones y a los sectores emergentes, aflorar la economía sumergida.
- **Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo:** movilidad geográfica, sectorial y funcional, promoción de la conciliación de la vida laboral y familiar.
- **Eje 5. Emprendimiento:** promoción del desarrollo y la cultura emprendedora.
- **Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo:** (Eje de carácter transversal que afecta a todos los ámbitos): Mejorar la calidad de los servicios del SNE).

3. El tercer y último, El **Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)** es un instrumento técnico de coordinación del Sistema Nacional de



Empleo que tiene como finalidad el establecimiento de protocolos para el registro de datos comunes y la integración de la información relativa a la gestión de las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo que llevan a cabo los Servicios Públicos de Empleo.

En ediciones anteriores de éste material didáctico se ha seguido la línea histórica del Plan Nacional de Reformas que España que se ha ido publicando año tras año. La intención era obtener una visión global de la política socioeconómica puntualizando aspectos de las reformas que tuvieran que ver con la materia de empleo. En éstos PNRs el Estado español incluye las **actuaciones globales (Reformas) en materia económica y de empleo**. Con el nuevo modelo estratégico se desarrollan con mayor especificidad las políticas activas de empleo mediante el PAPE.

A pesar de las grandes novedades en empleo que ha habido en estos últimos años, se considera oportuno mantener la información ofrecida en ediciones anteriores de este documento didáctico sobre la evolución de los PNR de España. La intención es ofrecer a los lectores una visión más global e histórica de la evolución política en empleo a través de los PNR. Los exponemos a continuación desde que apareció el primero en 2005:

El **Plan Nacional de Reformas de España 2011**, reforzó las directrices de la Estrategia Europea de Empleo, caminando hacia el crecimiento económico y de empleo que desarrolla la Estrategia Europa 2020. Entre los objetivos que pretendía el Gobierno de España estaban: alcanzar una reducción de la tasa de paro progresiva que a corto plazo llegue a bajar al 16% en 2014, y reducir entre 1.400.000 y 1.500.000 el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social antes de llegar a 2020.

Tabla 18. Prioridades de España en política de empleo

- Tasa de empleo del **74% en 2020** para la población de edad entre 20 y 64 años; y del 68,5% para el mismo grupo de edad y de sexo femenino.
- Tasa de empleo intermedio a 2015 del 66% (siendo en 2010 del 62,5%).

MEDIDAS :

A. Reforma Laboral :

- Reducir segmentación del mercado de trabajo y la temporalidad
- Reforzar la flexibilidad interna de las empresas
- Mejorar las oportunidades de empleo de las personas desempleadas, con especial atención a los jóvenes

B. Políticas Activas de Empleo:

- Elaboración Estrategia Española de Empleo antes del fin 2011

C. Regularización de empleo no declarado

D. Mejora de la empleabilidad de las mujeres

Fuente: Elaboración propia

El 27 de abril de 2012 el Consejo de Ministros de España publicó el **Programa Nacional de Reformas 2012** que junto al Plan de

Estabilidad 2012-2015 muestra esquemáticamente las pretensiones y objetivos del Gobierno en ese momento.

Tabla 19. PNR 2012

PNR 2012 : Agenda ambiciosa de reformas estructurales (referente a empleo)
<p>Medidas para fomentar el Crecimiento, la Competitividad y la Creación de Empleo :</p> <ul style="list-style-type: none">• Reforma del Mercado de Trabajo<ul style="list-style-type: none">- Reforma de las Instituciones Laborales (R.D-ley 3/2012)- Revisión de las Políticas Activas de Empleo• Fomento de la Competencia<ul style="list-style-type: none">- Garantizar la unidad de Mercado- Liberalización de los Servicios Profesionales- Ampliación de libertad de horarios comerciales• Fomento de la I+D+i<ul style="list-style-type: none">- Puesta en marcha de la Agencia Estatal para la Investigación

Fuente: Elaboración propia

El 30 de abril de 2013 el Consejo de Ministros de España publicó el **Programa Nacional de Reformas del Reino de España 2013.**

Programa Nacional de Reformas del Reino de España 2013.

Tabla 20. PNR 2013

PNR 2013: Objetivos nacionales de la Estrategia Europa 2020
<p>Objetivo 1: Empleo para el 74% de las personas de 20 a 64 años:</p> <ul style="list-style-type: none">• Plan anual de Política de Empleo 2013 (antes de fin semestre 2013)
<p>Objetivo 2: Inversión del 3% del PIB en I+D:</p> <ul style="list-style-type: none">• La inversión en I+D+i debe ser una prioridad de las políticas de gasto público
<p>Objetivo 3: Cambio climático y sostenibilidad energética:</p> <ul style="list-style-type: none">• Reducción de emisiones de GEI y Programa proyectos CLIMA
<p>Objetivo 4: Educación :</p> <ul style="list-style-type: none">• Tasa de abandono escolar temprano por debajo del 15% y el 44% de las Personas entre 30 y 34 años de edad deberán completar los estudios de nivel terciario.
<p>Objetivo 5: Luchar contra la pobreza y la exclusión social:</p> <ul style="list-style-type: none">• Medidas orientadas a la inserción laboral• Inclusión social de la población gitana• Plan de Acción sobre Drogas 2013-2016• Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013-2016

Fuente: Elaboración propia



El PNR 2014 fue aprobado en abril de 2014 y contó con la aportación de organizaciones sindicales y empresariales, con las comunidades autónomas y también con la participación del Tercer Sector. La “**Plataforma del Tercer Sector**” tiene cada vez mayor consi-

deración en los planes de la política socioeconómica del Estado, es una organización de ámbito estatal creada en enero de 2012. Esta entidad no lucrativa tiene como objetivo velar por la defensa de lo social promoviendo la igualdad de las personas.

Tabla 21. PNR 2014

PNR 2014: Progresos para alcanzar los Objetivos nacionales dentro de la Estrategia Europa 2020
<p>Objetivo 1: Empleo para el 74% de las personas de 20 a 64 años</p> <ul style="list-style-type: none"> • Financiación del futuro nuevo modelo de formación profesional para el empleo • Mejora del sistema de intermediación laboral • Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven • Implantación del modelo de formación profesional dual <p>Objetivo 2: Inversión del 2% del PIB en I+D</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020 • Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016 <p>Objetivo 3: Cambio climático y sostenibilidad energética:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa de Ayudas a la Rehabilitación Energética de Edificios Existentes y Fondo de Inversión en Diversificación y Ahorro de Energía. <p>Objetivo 4: Educación :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tasa de abandono escolar temprano por debajo del 15% y el 44% de las personas entre 30 y 34 años de edad deberán completar de estudios de nivel terciario <p>Objetivo 5: Luchar contra la pobreza y la exclusión social:</p> <ul style="list-style-type: none"> • reforzar las políticas activas de empleo • adecuar el sistema educativo a las necesidades del mercado de trabajo y a fomentar la educación y formación permanente • Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social como instrumento integrador de todas las políticas de lucha contra la pobreza y la exclusión social. • II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013-2016 • Plan Integral de Apoyo a la Familia • Plan de Acción sobre Drogas 2013-2016

Fuente: Elaboración propia

Para finalizar, recordamos que el PNR 2015 fue aprobado a finales de abril 2015 junto con el Programa de Estabilidad 2015-2018. Se continúa trabajando en los Objeti-

vos planteados en el PNR anterior, y dentro de las reformas estructurales que pretende el Gobierno a nivel nacional destaca las siguientes de forma muy resumida.

Tabla 22. PNR 2015

Programa Nacional de Reformas 2015: Reformas a nivel nacional
<p>Mejora en el funcionamiento del Mercado de Trabajo y Medidas de lucha contra el desempleo:</p> <ul style="list-style-type: none">• impulsando nuevas medidas para seguir promoviendo la creación de empleo.• reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social para fomentar la creación de empleo indefinido• nuevas medidas de fomento del trabajo autónomo y al emprendimiento a través de fórmulas de economía social• Se refuerza la importancia de la oferta formativa para desempleados, exigiéndose un diagnóstico individualizado de sus necesidades formativas, dando prioridad a la formación de aquellos con bajo nivel de cualificación. Se introduce la posibilidad de desarrollar un cheque formación por los servicios públicos de empleo• Programa Operativo de Empleo Juvenil
<p>Protección e Inclusión Social:</p> <ul style="list-style-type: none">• Se prestará especial atención a la evaluación de las rentas mínimas o rentas básicas
<p>Fomento del Crecimiento y la Competitividad:</p> <ul style="list-style-type: none">• incentivos en materia de Seguridad Social ampliando posibilidades de utilizar la prestación por desempleo (capitalización y compatibilidad) para facilitar financieramente el emprendimiento a través del trabajo autónomo y otras fórmulas de economía social
<p>Inversión y Crédito:</p> <ul style="list-style-type: none">• Reforma y desarrollo reglamentario del visado de emprendedores
<p>Eficiencia de la Administración Pública:</p> <ul style="list-style-type: none">• profunda reforma del funcionamiento de las Administraciones Públicas mediante la aprobación de dos nuevas leyes: Ley de Procedimiento Administrativo y Ley de Régimen Jurídico del Sector Público.
<p>Aportaciones al Tercer Sector: se reconoce el papel fundamental del Tercer Sector.</p> <ul style="list-style-type: none">• Proyecto de Ley del Tercer Sector de Acción Social• Proyecto de Ley de reforma de la Ley 6/1996 del voluntariado

Fuente: Elaboración propia



Conceptos fundamentales y glosario

Actividades ilícitas: aquellas actividades que están fuera o al margen de la ley

Baja cualificación: de competencia profesional, de bajo nivel para trabajar. El nivel puede referirse a la formación académica, destrezas, conocimientos profesionales y/o actitudes para el trabajo.

Burocracia: estructura de organización del personal mediante la cual se realizan actividades gubernamentales, procedimientos regularizados y con distribución de responsabilidades, especialización del trabajo, jerarquía y relaciones impersonales.

Colectivo inmigrante: referido al grupo de población que inmigra o entra a residir de manera temporal o permanente en otro país diferente al de origen.

Cualificar: formar para la profesión con el objetivo de aumentar la competencia profesional y personal de los trabajadores.

Delegación: traslación o traspaso de una competencia de trabajo en otra persona.

Desempeño: conjunto de tareas de trabajo, rendimiento de trabajo realizado por el personal en una empresa.

Desempleo: situación temporal de paro o de no actividad laboral de aquellas personas que estando en edad legal de trabajar no lo hacen porque no tienen trabajo, por dificultades diversas del mercado laboral.

Diálogo social: relaciones de comunicación establecidas entre los representantes del poder político, económico y social; comunicación entre gobiernos, sindicatos y empleadores.

Eficiencia de trabajo: capacidad de alcanzar el objetivo y meta programado en el trabajo con el mínimo de recursos ó con el mínimo esfuerzo inversor.

Emigración: proceso social referido al momento en que un colectivo de personas se trasladan de su país de origen a otro país de destino con el fin de satisfacer diversas necesidades fisiológicas y/o psicológicas.

Empleabilidad: fortalecimiento de las posibilidades de emplearse o de insertarse en el mercado laboral por las competencias personales y profesionales del individuo.

Era de la información: época de la historia en la que las nuevas tecnologías se incorporan en todas las áreas de trabajo; sociedad de la información y de la comunicación.

Escuelas Taller y Casas de Oficio: programas de formación y empleo que se encuadran dentro de las políticas activas dirigidas a fomentar el empleo.

Flexibilidad laboral: grado en que la estructura de mercado de trabajo se adapta a las necesidades de las empresas en ese momento; facilidad para formalizar contratos con los trabajadores con bajos costes

por despido, los contenidos fundamentales del contrato de trabajo (horarios, jornadas, etcétera) se adaptan a los requerimientos de las empresas.

Fondo Social Europeo (FSE): uno de los Fondos Estructurales de la UE dirigido, principalmente, a fomentar las oportunidades de empleo mediante la formación profesional y la movilidad geográfica.

Fondos Estructurales: instrumentos que utiliza estratégicamente la Unión Europea para fortalecer la cohesión económica y social entre los miembros que componen la UE y reducir las diferencias entre países. Actualmente hay dos Fondos Estructurales: FEDER y FSE.

Formación profesional ocupacional: parte de formación que se especializa en la capacitación para el desempeño de una profesión u oficio con el objetivo de mejorar la posibilidad de inserción en el mercado de trabajo

Formación reglada: parte de formación oficial o integrada en la programación académica que establece la LOE o Ley Orgánica de Educación aprobada por el Consejo de ministros del Gobierno de España.

Formación: referido a la capacitación, cualificación, fomento del aprendizaje y desarrollo de las capacidades cognitivas, conductuales y actitudinales de la persona.

Globalización: proceso económico y social de integración de las diferentes economías

en una economía común y globalizada, economía de mercado mundial.

Índices de referencia de empleo: referido al conjunto de indicadores (conceptos, tasas, porcentajes) del ámbito del mercado de trabajo.

Inestabilidad laboral: contrario a la situación estable en el mercado de trabajo, poca seguridad de mantener el mismo puesto de trabajo durante largo tiempo.

Inmigrantes en el mercado de trabajo español: personas que siendo originarias de otros países no comunitarios, actualmente residen en España; han abandonado temporal o definitivamente su lugar de procedencia por motivos fundamentalmente económicos y se han instalado aquí para trabajar

Inputs de actividad: puesta en acción o realización de trabajo.

Intervencionismo estatal: participación del Estado en el tema en cuestión.

Materia de empleo: conjunto de actuaciones, programas y proyectos dirigidos fundamentalmente a fomentar los índices de inserción laboral de los demandantes de empleo, así como a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Oferta y demanda de empleo: calidad y cantidad de ofertas de empleo que necesitan las empresas para generar actividad económica, y las demandas o mano de obra disponible en el mercado de trabajo de los tra-



bajadores en situación de desempleo o de mejora laboral

Outputs: resultado de una actividad realizada, producto.

Persona migrante: viene del concepto migración, que integra dos procesos, la emigración o salida del lugar de origen, y la inmigración o llegada a un lugar diferente al de su origen.

Pleno empleo: situación socioeconómica en la que la oferta es igual a la demanda de trabajo; toda persona en edad de trabajar tiene trabajo. El paro igual a cero no existe realmente, siempre hay un paro friccional que contempla la situación en estado de desempleo de aquellos trabajadores en proceso de cambio de trabajo.

Política Económica: conjunto de acciones y/o estrategias que se llevan a cabo en el ámbito económico de un país, dirigidas por los líderes políticos del momento.

Políticas activas: conjunto de estrategias dirigidas a mejorar las condiciones de los trabajadores mediante programas de formación y empleo para fomentar la inserción en el mercado de trabajo.

Proceso de transferencias: período en el cual se traspasan las competencias del Estado a las Comunidades Autónomas.

Programas plurianuales de empleo: programas destinados a la creación y/o fomento del empleo que tienen una duración supe-

rior al año para reforzar económicamente los objetivos del programa.

Proteccionismo: nivel de protección del trabajador, protección de los derechos del trabajo en la actividad laboral.

Recesión económica: etapa de la historia en la que un país, región o zona geográfica del mundo sufre una caída de la actividad económica; suele referirse también a ciclo de la economía de un país o estado.

Red Eures: Red Europea de Empleo, Servicios Europeos de Empleo.

Reingeniería: planificación de los recursos de las empresas, gestión de la organización y de los procesos que ocurren en la actividad empresarial.

Rigidez del mercado de trabajo: grado de protección del trabajador en una empresa, a la medición de ciertos indicadores clave, tales como las trabas administrativas a la hora de contratar trabajadores, la rigidez en los horarios de trabajo, la dificultad del despido, así como los gastos empresariales que conlleva.

Segmentación del mercado de trabajo: diversificación de la estructura laboral del mercado de trabajo, diversidad de modalidades de contratación laboral dependiendo de las necesidades de la actividad económica y/o de negocio.

Semana de referencia: semana anterior a aquella en la que se realiza la entrevista.

Subempleo: acción de subemplear, o emplear a alguien en un cargo o puesto inferior al que su capacidad le permitiría desempeñar.

Tasa de actividad: porcentaje de la población activa de 16 años o más –población que legalmente están en edad de trabajar– respecto al total de población de 16 o más años.

Trabajo: esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza; actividad productiva que se realiza, por lo general, a cambio de un salario.

Flexiguridad: particular combinación de mercados laborales flexibles, una seguridad social generosa y una política laboral activa que establece derechos y obligaciones para los desempleados.



Módulo B. Inserción Laboral

- TEMA 1. Intervención social para el empleo
- TEMA 2. Estrategias de inserción laboral
- TEMA 3. Itinerarios de inserción laboral: orientación para el empleo
- TEMA 4. La inteligencia emocional como clave del éxito: el coaching laboral
- TEMA 5. Buenas prácticas en inserción laboral: Plan nacional de acción para la inclusión social 2013-2016



B






Sumario

Este módulo se estructura en cinco apartados principales con los siguientes temas:




1. Intervención social para el empleo

-  La importancia del trabajo como proceso de integración social.
-  Hacia dónde va el mercado laboral y los yacimientos de empleo.




2. Estrategias de inserción laboral

-  Cuáles son las claves del autoempleo y cómo es la actitud emprendedora.
-  ¿Puede ser el voluntariado una alternativa de inserción laboral?
-  La orientación académica y la orientación profesional para la inserción laboral.

3. Itinerarios de inserción laboral: orientación para el empleo

-  Las características diferenciadoras de la orientación.
-  Principales áreas de intervención en inserción laboral.
-  Las acciones de orientación para el empleo en España.

4. La inteligencia emocional como clave del éxito: coaching laboral

-  ¿Qué son las competencias profesionales? ¿Por qué son un referente en los procesos de selección de personal?
-  La inteligencia emocional y las competencias emocionales en el trabajo.
-  Nuevas tendencias: el coaching en el trabajo.


5. Buenas prácticas en inserción laboral: Plan nacional de acción para la inclusión social 2013-2016


Preguntas iniciales


En este Módulo B del curso trataremos un asunto de tanta importancia en estos tiempos como es la **inserción laboral**. Veremos las principales técnicas de orientación y estrategias dirigidas a fomentar las posibilidades de inserción en el mercado de trabajo. A continuación trataremos las cualidades y competencias profesionales, a las que se presta gran interés en los procesos selectivos.


Pero antes de introducirnos en el temario, nos gustaría suscitarle reflexión a través de las siguientes cuestiones:





 Cuando hablamos del nuevo mercado laboral, ¿a qué nos estamos refiriendo? ¿Realmente ha experimentado un cambio el mundo del trabajo en nuestro siglo XXI?


 ¿Consideras que verdaderamente existen estrategias para luchar contra el desempleo? ¿Si es así cómo explicarías la situación de estos momentos tan críticos en materia de empleo?


 En tu opinión ¿qué se puede hacer con los colectivos en desventaja social para disminuir su nivel de paro?

 ¿Las actividades que desempeñan los voluntarios en las organizaciones reducen las posibilidades de contratación laboral de otras personas?

 ¿Qué entiendes por Acciones de Orientación para el Empleo y la Formación? Si conoces este tipo de acciones, ¿crees que son eficaces y contribuyen a luchar contra el desempleo mejorando las posibilidades de inserción laboral?

 ¿Se utiliza la Inteligencia Emocional en todos los puestos de trabajo? ¿quizá es una competencia personal y profesional que sólo deben desarrollar los mandos directivos para ejercer mejor su liderazgo?

 Cuando se habla de competencias emocionales ¿sabes realmente a qué competencias se están refiriendo?

 El actual Plan Nacional de Reformas ¿incluye medidas dirigidas al fomento de la Inclusión Social? ¿Cuáles?

Bien, pues para responder con mejor criterio te invitamos a que pasemos a revisar los contenidos de este módulo didáctico.

Introducción

Si has podido responder con cierta fluidez y facilidad a las preguntas iniciales que te hemos planteado anteriormente, entonces será probable que este módulo te resulte ameno y te sirva, entre otros objetivos, para actualizar algunos conocimientos que ya posees. Si no fuera así, posiblemente te resulte curioso cuando menos y quizás despierte algún interés por conocer las diferentes acciones y estrategias que en nuestros días se están desarrollando para conseguir resultados positivos de inserción laboral.

El trabajo normalmente se asocia a una actividad de primera necesidad en cuanto a que nos proporciona el sustento económico que necesitamos para cubrir nuestras necesidades básicas, pero veremos también cómo la actividad laboral cumple otras funciones que también son relevantes. El ejercicio de un empleo cumple una **función integradora** del individuo en la sociedad con la que convive.

Debido a la importancia que tiene el trabajo, también como medida de inserción social, se plantean diversas estrategias y actuaciones para combatir las situaciones que provoca el desempleo no sólo desde el aspecto económico, que es primordial, sino también desde el aspecto emocional. En los servicios de orientación para el empleo la herramienta fundamental es la elaboración de un **itinerario de inserción laboral personalizado** para cada demandante de empleo.

Han pasado más de veinte años desde que a comienzos de los 90 viviéramos la crisis económica que provocó índices desorbitados del desempleo en España. El mercado laboral de la crisis actual ha cambiado, la inestabilidad en el empleo va a pasos agigantados y las necesidades de las empresas son distintas. Se necesitan trabajadores con mayor facilidad para adaptarse a los cambios que son cada vez más rápidos. Por ello, trataremos en este módulo didáctico cuáles son las competencias profesionales que responden a estas necesidades y qué se valora más en nuestros días. A través del coaching de empresa se trabajan las competencias profesionales para hacer aflorar el talento personal.

La Unión Europea estableció como medida prioritaria en la primera década de este siglo la lucha por el **pleno empleo**. En los nuevos planteamientos de la Estrategia Española de Empleo de esta segunda década se presenta un modelo de servicios para atender a la población a través de un *Catálogo de Servicios de Empleo*. Este nuevo

modelo incide en un tratamiento personalizado y elaboración de itinerarios individuales para la inserción (Diagnóstico, clasificación, información y asesoramiento, Acuerdo, acciones y compromisos).

Contenidos: Temario del Módulo B

TEMA 1. Intervención social para el empleo

1.1. El trabajo como proceso de integración social

Podríamos hacer un recorrido de la historia para identificar las funciones del trabajo a lo largo de las distintas etapas evolutivas del ser humano, de ésta manera llegaríamos a la conclusión de que la función social e integradora del trabajo no es la misma en la época de la Prehistoria que en la Edad Media ó en la Edad Contemporánea.

El desarrollo de la sociedad en el mundo ha ido atribuyendo poco a poco **nuevos valores del concepto “trabajo”**. Así pues, quizá el trabajo pudiera identificarse con una mera obligación de satisfacer una necesidad de alimento para sobrevivir en las primeras etapas de la historia del hombre, sin embargo en el siglo XXI dicho concepto tiene asociado otras connotaciones **menos primarias y más cognitivas**, donde intervienen las necesidades de desarrollo personal.






El trabajo que se realiza no siempre es remunerado, no en todas las ocasiones tiene asignado un salario o compensación económica. Un ejemplo de ello son los servicios que se desempeñan en las organizaciones de carácter no lucrativo, por ejemplo los trabajos de voluntariado social.

Idea clave






Para diferenciar aquellos trabajos que tienen asociada una remuneración de los que no la tienen, distinguimos dos tipos de conceptos: trabajo y empleo siendo éste último el que tiene la contraprestación del salario o servicio remunerado.

Las funciones de integración social asociadas al mundo laboral están caracterizadas por **funciones positivas** del trabajo.

Entre las más destacadas están las siguientes:

-  **Integración:** como efecto integrador de vida del individuo y desarrollo de su potencial como persona.
-  **Identidad personal y laboral:** dicha identidad se va formando a través de la experiencia laboral desempeñada.
-  **Función económica:** fundamentalmente el efecto económico tiene dos vertientes; la primera es satisfacer las primeras necesidades de supervivencia (alimentación, seguridad, salud), y la segunda contempla el alcance de otras satisfacciones o

bienes de segunda necesidad, también identificados como niveles de desarrollo personal.

-  **Estatus y prestigio social:** como punto de referencia con el resto de la sociedad. El trabajo concede reconocimiento social por la labor realizada, respeto personal e identificación de prestigio por lo realizado.
-  **Interacción social:** la relación interpersonal que provoca el trabajo ofrece una serie de oportunidades de contacto social que no quedan solamente en el ámbito laboral, también pueden desarrollar otros aspectos de la vida personal y con ello enriquecer aún más las redes sociales.
-  **Estructuración o regulación del tiempo:** los tiempos de producción del trabajo marcan horarios, fijan períodos de descanso y actividad, de forma diaria, semanal, mensual y a lo largo del año. Esta programación temporal estructura una forma de vivir ó estilo de vida.
-  **Función social obligatoria:** el trabajo no cumple sólo una función por derecho como ciudadano sino de obligación con la sociedad que le acoge y en la que vive. Se trata de un cumplimiento social o un deber que tiene que desarrollar como individuo.
-  **Medio de transmisión de normas y valores:** sin lugar a dudas, el desempeño de una actividad laboral forma a la persona, la moldea y proporciona

una serie de valores que van a ser los que van a regir el camino personal y profesional.



Fuente de desarrollo personal: la actividad laboral permitirán la puesta en marcha del potencial humano, sus habilidades, destrezas y conocimientos, así como otros aspectos del carácter que permitirán el desarrollo personal.

Por otra parte, el trabajo tiene también un carácter negativo que no vamos a tratar en este curso nos referimos a los efectos de la insatisfacción laboral, el carácter hostil y los efectos de injusticia social que provoca en muchas ocasiones la situación tan competitiva del mercado de trabajo.

1.2. El mercado laboral y yacimientos de empleo

Existen varios aspectos del entorno laboral que describen la situación del mercado de trabajo actual. Entre los más destacados citamos los siguientes.

Globalización del mercado de trabajo

La limitación de fronteras entre países es hoy día irrelevante. Un ejemplo de este aspecto es la distribución del trabajo de un software compartido permitiendo trabajar de manera sincronizada en diferentes turnos de trabajo, dependiendo de las franjas horarias de cada continente. Así se trabaja en un mismo producto desde diferentes lugares del mundo (India, España y Argentina, por ejemplo). Hablamos del sistema de trabajo en Red que prescinde de la limitación de fronteras territoriales.

Segmentación del mercado

Las categorías del trabajo se distribuyen en tres modalidades:

Tabla 1. Categorías del trabajo según Reich (1993)

Servicios rutinarios o trabajadores manuales	Basados en tareas repetitivas que finalizan en productos finales que luego se comercializan (propios de la construcción, la industria y la agricultura).
Servicios de personas	Consisten en tareas más específicas o personalizadas; requieren unas competencias de don de gentes ó trato al público (vendedores, asistencia a la salud, conserjerías, servicio de restauración y hostelería).
Servicios simbólico-analíticos o trabajadores del conocimiento	Requieren una intervención más compleja en sus tareas productivas, como son la gestión de resolución de conflictos, labores de intermediación estratégica, etcétera (tareas ejecutivas, de investigación, de carácter científico, analítico-deductivo, de interpretación de juicios como puede ser la abogacía, ingeniería).

Fuente: Elaboración propia



El concepto de trabajo y la relación empresa-empleado

El mercado de trabajo ha cambiado la relación interpersonal entre las figuras empleado y empleador, la relación ya no es tan jerárquica y se da actualmente una relación de mayor equilibrio. Antes de iniciarse la crisis actual se hablaba de un **“nuevo contrato psicológico”** en el que el empleado tenía más oportunidades de abandonar el puesto por la debilidad de los contratos, la mayor movilidad laboral y la aparición de proyectos más desafiantes de desarrollo profesional. El **“viejo contrato psicológico”** de los años setenta ofrecía mayor estabilidad del empleo y unas relaciones entre empleado y empleador de mayor lealtad y compromiso en la relación laboral (Kluytmans y Ott, 1999). En la actualidad éste contrato psicológico se debilita, la escasez de empleo debilita cada día más la calidad del trabajo. La movilidad poblacional no acontece hoy día por cuestiones de desafío personal sino por la búsqueda de oportunidades de empleo. El vaivén del ciclo económico provoca una relación interpersonal de continuo cambio entre las figuras persona trabajadora y persona empleadora.

Introducción de las nuevas tecnologías

La tecnología de la información sustituye aquellos trabajos que son susceptibles de ser programados, de manera que se va dando mayor importancia a las tareas de desarrollo mental en detrimento de aquellas que requieren un esfuerzo físico-motor (De la Torre y Conde, 2000).

Los dos consolidados premios Nóbel de economía, Gary Becker (1992) y James

Buchanan (1986), confirmaron que el sector tecnológico no terminará con el empleo más bien ahorrará costes y mejorará la productividad, pero es importante crear las condiciones necesarias para facilitar la adaptación de los trabajadores a las nuevas demandas de empleo.

Los yacimientos de empleo

Hasta hace unos años, previo al inicio de ésta crisis económica cuando todavía no habían comenzado con el proceso de desahucios de vivienda en España por el impago de hipotecas, podíamos decir que España tenía calidad de vida. Se hablaba del concepto sociedad de bienestar con necesidades fundamentales (educación, salud, vivienda) al alcance de una gran parte de la población.

Idea clave

Los cambios demográficos y las nuevas tecnologías son los dos factores sociales que provocan nuevos sectores de actividad económica y con ellos nuevos puestos de trabajo.

Según un informe elaborado por el Instituto de la Mujer (1998) y el informe que presentó Infoempleo en 2003 sobre los yacimientos de empleo se ofrecía una clasificación de los huecos de negocio del futuro dividido en tres áreas fundamentales:



Servicios destinados a la atención personal o servicios de proximidad:

son los trabajos destinados a mejorar la calidad de vida de la población. Ejemplos de estos servicios son: la ayuda a domicilio de personas mayo-

res, enfermas o con minusvalías (las llamadas personas dependientes); los cuidados en el hogar para niños; las actividades extraescolares y de ocio para niños y jóvenes; servicios de comedor para colectivos.



Servicios relacionados con la tecnología de la información: el sector de las nuevas tecnologías tiene una demanda de empleo cada vez más creciente. La diversidad de este sector se reparte entre tareas del teletrabajo, los tele-servicios, la producción y distribución de los medios audiovisuales y otros asociados a éstas. Muchos de los puestos de trabajo que se crean son puestos indirectos de la demanda de estos servicios, como son la producción de materiales de tecnología novedosa.



Servicios dirigidos a la protección del medio ambiente: especial importancia requiere el sector de la calidad de los servicios y productos y la protección medioambiental. Los requisitos legales son cada vez más rigurosos en el tratamiento de residuos, la calidad de los productos en función del daño ambiental que pueda originar su consumo, consideración de los agentes contaminantes, sistemas energéticos que reduzcan el consumo de la energía como son las energías alternativas (solar, hidráulica, eólica).

Idea clave

El concepto “yacimientos de empleo” hace referencia a los sectores de actividad económica

en desarrollo y que ofrezcan una cantidad notable de puestos de trabajo en el futuro.

La Comisión de las Comunidades Europeas ya hizo hincapié en éste concepto a comienzos de los noventa, puntualizando que la lucha contra el desempleo pasa por la búsqueda de nuevos huecos de negocio, atendiendo a las nuevas necesidades de productos y servicios que demanda la sociedad actual.

El último informe elaborado por Infoempleo Adecco sobre las expectativas laborales en España para 2015 apunta lo siguiente: los sectores que generan más ofertas de empleo cuando el escenario es de crecimiento (PIB alto) son el industrial, consultoría, servicios, alimentación, informática y comercio; cuando el escenario es negativo (PIB bajo) son los servicios, informática, industrial, comercio, seguros y telecomunicaciones.

Es interesante conocer también los estudios de prospección de mercado laboral facilitados por la Asociación Nacional de Agencias de Colocación (ANAC) y por la Asociación de Agencias Privadas de Colocación y Recolocación de España (ADAG-CRE), ésta última creada a finales de 2012.

Los nuevos retos laborales son la adaptación a las cambiantes exigencias del mercado de trabajo, aceptando un cambio permanente y continuo de los procesos y tareas, facilitando una mayor movilidad geográfica. El constante cambio exige una constante formación a lo largo de la vida, este es un aspecto relevante para la actitud de progreso y desarrollo del sistema socioeconómico actual.



TEMA 2. Estrategias de inserción laboral

2.1. Claves del autoempleo y la actitud emprendedora

El autoempleo se concibe como una alternativa más de inserción laboral, aunque para muchas personas de carácter inquieto y emprendedor sea la única vía de integración en el mercado de trabajo. Lo cierto es que esta posibilidad emprendedora no goza realmente de mucho protagonismo entre los jóvenes de nuestro país. Según los últimos datos del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), alrededor del 90% de los jóvenes españoles tiene como objetivo laboral ser funcionario, éste dato elimina en un alto grado el autoempleo como vía de inserción.

Al parecer, la actividad emprendedora de la población de un país es de vital importancia para aumentar el bienestar de la economía nacional, ya en 1950 Schumpeter apoyaba esta idea.

Los índices de **actividad emprendedora** en España marcan un 5,7% según el último estudio de GEM (Global Entrepreneurship Monitor) presentado en 2013. En síntesis, dicho estudio afirma que España se caracteriza por tener una cultura con muchas posibilidades para iniciar pequeños negocios pero con mucha aversión al riesgo, y escasa “capacidad de percepción de oportunidades y espíritu competitivo”. Al parecer España lleva desde 2009 destruyendo más empresas que creando.

GEM es un observatorio internacional que nace para cubrir la falta de información en torno al fenómeno emprendedor en un momento en el que los gobiernos de los países más desarrollados comienzan a vislumbrar la figura del emprendedor como clave para paliar los efectos producidos en el mercado laboral a consecuencia del desarrollo.

En los Estados Unidos hay una mayor tendencia hacia el autoempleo como alternativa de inserción que en Europa. Los requisitos administrativos para llevar a cabo un negocio particular son más simplificados y ágiles en ese país. En España, el envejecimiento poblacional se muestra como un factor amenazante a la posibilidad de nuevos emprendedores, por lo que además se hace imprescindible la introducción de los valores de perfil emprendedor en la programación educativa.

El fomento de la cultura emprendedora y el espíritu empresarial se impulsa en España dentro del entorno educativo y laboral a través de la LOMCE (ley educativa actual) y las medidas incluidas en la nueva Estrategia Española de Empleo, entre otras. También hay que citar a este respecto la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013 – 2016.

El término **emprendedor** está basado en el concepto francés *entrepreneur* que también se escribe así en inglés y que se utilizó para referirse a los aventureros como Colón que zarparon hacia el Nuevo Continente sin saber qué es lo que iban a encontrarse.

Existe una gran similitud entre el carácter emprendedor y el líder empresarial, aunque no todos los emprendedores son auténticos líderes. Una de las definiciones más completas del concepto es la que nos ofrece Varela (1998):

Idea clave

“Persona capaz de percibir una oportunidad de producción o de servicio, y ante ella formula libre e independientemente una decisión de consecución y asignación de los recursos naturales, financieros, tecnológicos y humanos necesarios para poner en marcha el negocio, que además de crear valor adicional para la economía, genera trabajo para él y muchas veces para otros (...) en un proceso de liderazgo creativo donde invierte dinero, tiempo y conocimientos.”

McClelland (1985) sostiene que los emprendedores se caracterizan por una alta **motivación de logro** que les impulsa a:



Afrontar objetivos desafiantes, que suponen un reto para ellos.



Buscar feedback de rendimiento rápido y específico: desean conocer rápidamente la marcha de su negocio y su nivel de desempeño, no sólo el beneficio económico.

Para las personas emprendedoras las oportunidades son la síntesis de **una idea, un**

mercado y un momento (Birley 1997) por lo tanto, la combinación de estos tres componentes es lo que marca el éxito del proyecto de trabajo.

Para la puesta en marcha de un proyecto empresarial es necesario hacer un plan de empresa que justifique la viabilidad de negocio. Existen muchos organismos públicos, tanto a nivel local como autonómicos, que ofrecen servicios para estos fines y además

Informan sobre las ayudas o subvenciones dirigidas a nuevos emprendedores.

Idea clave

“Los que vivimos en campos de concentración podemos recordar a los hombres que recorrían los barracones para consolar a los demás regalando su último trozo de pan. Puede que fueran pocos en número, pero ofrecían suficientes pruebas de que todo se le puede quitar a un hombre excepto una cosa, la última de las libertades humanas: elegir la actitud de uno mismo...”





Víctor Frankl.

Uno de los objetivos que se incluye en la política de empleo de la reforma laboral de 2011 (R.D. ley 3/2011 de 18 de febrero) iba dirigido especialmente a la potenciación de la actitud emprendedora como mecanismo de creación de empleo: *“Fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, así como mejorar la*



atención y acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su actividad empresarial...”.

Continuando con la potenciación del espíritu emprendedor, en la nueva reforma laboral de 2012 (R.D. ley 3/2012 de 10 de febrero) se incluye una *modalidad de contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores*. Finalmente en 2013 aparece la Ley 14/2013 de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, dicha ley interviene como principales medidas en:

-  Apoyo a la iniciativa emprendedora: incidiendo en la educación en emprendimiento y reforzando la actividad con la nueva figura de *emprendedor de responsabilidad limitada*, entre otras actuaciones.
-  Apoyos fiscales y en materia de seguridad social a los emprendedores
-  Apoyo al crecimiento y desarrollo de los proyectos: con la simplificación de cargas administrativas y potenciación de la contratación pública a emprendedores
-  Internacionalización de la economía española: refuerzo de organismos estatales de apoyo financiero (ICO, COFIDES, FIEM)

Especialmente dirigido a la población joven va la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 que pretende impulsar medidas para reducir el desem-

pleo juvenil, ya sea mediante la inserción laboral por cuenta ajena o a través del autoempleo y el emprendimiento. Un dato que argumenta ésta Estrategia es la tasa de desempleo juvenil en España frente a la tasa europea: en 2012 España ofrecía 54,1% de desempleo juvenil (menores de 25 años) frente al 23% de la UE. Estamos hablando de una tasa de desempleo que duplica la cifra de la UE.

2.2. El voluntariado como alternativa de inserción

El trabajo del voluntariado puede tener varios objetivos: por cuestiones de carácter solidario, por ejercitar capacidades y habilidades personales, por una simple cuestión de tiempo y ocupación, por cuestiones de compromiso social e ideológico, etcétera. Es verdad que hay una tendencia o causa mayoritaria según el colectivo del que se trate; así, los jóvenes suelen implicarse en este tipo de trabajo por motivos de integración social en grupos con intereses iguales y también por iniciarse profesionalmente en labores sociales; los mayores, fundamentalmente mujeres, por dedicación de su tiempo libre y compromiso personal con acciones sociales, etcétera.

Lo cierto es que el trabajo del voluntariado es otra vía de inserción para poner en práctica habilidades, actitudes y conocimientos personales vinculados a la atención social y humanitaria.

El año 2011 fue el año internacional del voluntariado y cumplió además con el décimo aniversario desde 2001. Durante todo

el año se desarrollaron actividades que hacían hincapié en la figura del voluntario como un medio para hacer frente a temas como la reducción de la pobreza, desarrollo sostenible, cambio climático, la salud, prevención de desastres y la integración social. Se prestó especial atención a la contribución que aporta el voluntariado a la Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Laboralmente, las tareas producidas por las organizaciones no gubernamentales (ONG), como son las acciones de voluntariado, entrarían dentro del denominado **Tercer sector** o sector servicios. Hay una diversidad de fines sociales enmarcados dentro de esta forma jurídica, entidades sin ánimo de lucro dedicadas a fines deportivos, medioambientales, culturales, de colectivos específicos (mayores, niños, mujeres, inmigrantes, discapacitados, excluidos sociales).

Si verdaderamente se confirma que estos colectivos generan necesidades cabe cuestionarse las siguientes reflexiones: ¿por qué no se crean empresas lucrativas para dar respuesta a estas necesidades sociales? ¿Consideramos esta forma de trabajo no remunerado como una tapadera o abuso de mano de obra barata para satisfacer las demandas de la sociedad?

La respuesta es más sencilla de lo que pueda parecer, el Gobierno de España destina una serie de subvenciones y ayudas para satisfacer estas necesidades y las ONG se suministran de ésta vía económica.

Las entidades sin ánimo de lucro se crean fundamentalmente para ejecutar aquellas acciones de necesidad social que se gestionan desde la Administración Pública y que ésta por sí sola no puede llevar a cabo.

Un ejemplo de ello es la **Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo** (AECID) organismo dependiente del Ministerio del Exterior que coordina gran parte de la ayuda que destina España a Centroamérica, Sudamérica, África y los países árabes (Ángel Gómez Jiménez, 2003).

Por otra parte, el trabajo del voluntariado no se trata de un ejercicio camuflado u oculto, de hecho las propias entidades deben contratar trabajadores para gestionar y coordinar las tareas que son objeto de subvención o ayuda. Bien es cierto que los perfiles de estos profesionales responden a puestos de responsabilidad y de gestión técnica principalmente; son perfiles que requieren cualificación y experiencia profesional.

Idea clave




El límite entre voluntariado y trabajo remunerado radica en que la motivación para desarrollar la actividad no es el beneficio económico.

El ejercicio del voluntariado está reconocido legislativamente por la Constitución Española (Art.9.2) y regulado actualmente por la Ley 6/1996 de 15 de enero del Voluntariado.



Las personas que trabajan en estos organismos también reciben **formación**, normalmente los formadores son los expertos de los propios organismos. Este es un aspecto en el que pone especial atención el gobierno nacional, ya que los servicios que se prestan son los que responden a la política social del momento.

La formación que se recibe se orienta en tres niveles:

-  **Formación básica**, que responde a los objetivos de la organización.
-  **Formación especializada**, centrada en el área de trabajo a desarrollar.
-  **Formación de reciclaje o actualización** de conocimientos que se realiza durante todo el proceso de voluntariado.

Los últimos datos obtenidos en España sobre el motivo que empuja a las personas a hacerse voluntarias indican tres causas principalmente: por necesidad personal de ayudar a los demás, por hacer algo útil y por conocer nuevas experiencias.

Los **beneficios del voluntariado** en opinión de Irisity (2001) juegan un papel importante de cara a los objetivos prioritarios marcados por la UE en materia de empleo: “El voluntariado puede impulsar la confianza en ellos mismos, proveer acceso a redes de lugares de trabajo y una oportunidad para el desarrollo de habilidades específicas que les pueden abrir puertas en el mercado

laboral; el voluntariado también puede llevar a la creación de nuevos puestos de trabajo al llevar a cabo servicios que luego son absorbidos por el estado y el mercado y transformados en remunerados (por ejemplo, los voluntarios internacionales del VIH generaron la creación de nuevos servicios sanitarios y sociales).

Es importante conocer los servicios que ofrece la Plataforma del Voluntariado de España a través de su web (www.plataformavoluntariado.org).

2.3. Orientación académica y orientación profesional

Los adolescentes, al finalizar la etapa de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), necesitan recibir asesoramiento para seleccionar los primeros itinerarios de especialidad educativa, encauzados a la profesión que desempeñarán en un futuro, bien sea esta de carácter humanista, científico o tecnológico.

Las personas adultas que están laboralmente en activo (trabajando o en desempleo) necesitan igualmente un asesoramiento profesional personalizado para conseguir al menos alguno de los tres fines siguientes: buscar un puesto de trabajo para evitar el desempleo, mejorar y/o cambiar la profesión o puesto de trabajo que se desempeña en la actualidad y mantener la situación actual reciclando las competencias necesarias.

En los dos casos anteriores hemos aludido a un servicio de orientación personal que

se necesita para insertarse laboralmente en la sociedad. En el primer caso responde más a una orientación académica y en el segundo a una orientación profesional.

Los servicios de orientación académica y profesional son por lo tanto una **estrategia fundamental de inserción laboral**. Podríamos pensar en la hipótesis que si los servicios de orientación gozaran de una excelente eficacia, los niveles de insatisfacción laboral, incluso de desempleo, podrían marcar índices más bajos, pero esto no es realmente posible.

A lo largo de la vida de una persona surgen muchos cambios, y no nos referimos a los personales sino a los sociales. El mundo en el que vivimos requiere cambio continuo, adaptación permanente a las exigencias tecnológicas, culturales y demandas sociales, y esta realidad necesita cada vez en mayor medida **un apoyo de orientación académica y profesional** que sirva de enlace

entre las exigencias exteriores y las inquietudes y competencias personales.

En España, la orientación profesional para la inserción laboral se realiza a través de dos vías: la administración educativa y la administración laboral. La evolución histórica de los servicios de orientación académica y profesional llegó a España alrededor de los años 70, después del vacío social provocado por la Guerra Civil Española (1939), por tanto no podemos presumir de una amplia experiencia y desarrollo en éstos servicios, pero sí de un gran esfuerzo legislativo para garantizar su necesidad.

Probablemente, el siguiente cuadro que presentamos a continuación sirva para resumir de forma esquemática la evolución que han tenido en España los servicios de orientación académica y profesional, identificando en quién reside el ejercicio de ésta competencia actualmente.

Tabla 1. Evolución de los servicios de orientación en España

Momento	Legislación/ acontecimiento	Servicios
Finales de los 60	Diversas órdenes ministeriales y decretos.	Se establecen los servicios de psicología y orientación profesional en escuelas, institutos y centros de enseñanza de maestría industrial
1970	Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación (LGE)	Cambio importante en el sistema educativo español: se aprueba la orientación psicopedagógica y se contemplan el Dpto. de orientación y la tutoría en los centros educativos
Mitad de los 70	En algunas universidades se crean los COIE (Centros de Orientación, Información y Empleo).	Departamentos universitarios especializados en facilitar el acceso al primer empleo a los recién graduados



1977 y 1978	1977: se crean los SOEV, Servicios Provinciales de Orientación Escolar y Vocacional. 1978: se crea el INEM, Instituto Nacional de Empleo.	Servicios destinados desde la Administración Pública Estatal para la orientación académica y profesional. Desde el Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo
1983	Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (LRU).	Las universidades gozan de autonomía para organizar, reglamentar y ofrecer los servicios de orientación.
1990	Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).	Las administraciones educativas garantizan la orientación académica y profesional desde los centros educativos (figura del tutor-docente).
Finales de los 90	Transferencias del Gobierno Central (Ministerios) a la mayoría de las Comunidades Autónomas	Se transfieren las competencias en gestión de la formación, empleo y trabajo. (Ejemplo: INEM a Servicios Regionales de Empleo).
2001	Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU).	Hace escasa mención al esfuerzo de orientación y asesoramiento desde las universidades
2002	Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación (LOCE).	Establece pocas modificaciones de la LOGSE; centrada más en la calidad de enseñanza para evitar el fracaso y abandono escolar.
2002	Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.	Pretende una ordenación integral de las diversas modalidades formativas. La orientación profesional se ofrece desde la administración educativa y desde la administración laboral, así como desde entidades colaboradoras.
2006	Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación (LOE)	Tiene como objetivo adecuar la regulación legal de la educación no universitaria a la realidad actual en España (educación infantil, primaria, secundaria obligatoria, bachillerato, formación profesional, de idiomas, artísticas, deportivas, de adultos) bajo los principios de calidad de la educación para todo el alumnado, la equidad que garantice la igualdad de oportunidades, la transmisión y efectividad de valores que favorezcan la libertad, responsabilidad, tolerancia, igualdad, respeto y la justicia, etc

2013

Ley Orgánica 8/2013 de 9 de diciembre para la Mejora de la Calidad Educativa

Se pone en marcha por primera vez en el curso escolar 2014/2015

Fuente: Elaboración propia

TEMA 3. Itinerarios de inserción laboral: orientación para el empleo

3.1. Características diferenciadoras de la orientación

Resulta en principio difícil establecer una clara distinción entre las diversas modalidades del servicio de orientación. Para aquellas personas con cierto conocimiento del tema será sencillo y casi automático utilizar la palabra *orientación* con sus variantes dependiendo del contexto, pero es interesante aclarar la diferencia.

Idea clave

La orientación académica o educativa es un servicio que se ofrece a aquellas personas que deseen llevar a cabo un itinerario formativo con el fin de alcanzar las competencias necesarias y requeridas por una titulación académica. Por su parte, la orientación profesional se centra más en las alternativas a las que puede optar una persona para desempeñar una determinada profesión, oficio u ocupación.

Es frecuente unir las dos modalidades y utilizar el concepto **orientación académica y pro-**

fesional, y es que las titulaciones académicas son los documentos oficiales que permiten y garantizan el desarrollo de una profesión, de hecho los títulos aluden a la ocupación en concreto (licenciado en medicina, doctor en ciencias biológicas, diplomado en administración de empresas, técnico de grado superior en cocina,...). Pero la orientación educativa comienza desde edades tempranas, con los itinerarios optativos de la educación secundaria obligatoria.

La **orientación para el empleo** tiene una finalidad muy concreta: conseguir trabajo. Es lo que llamamos orientación para la inserción laboral.

La orientación puede ser tan variada como perfiles tengan las personas, así pues, los servicios de orientación deben ser personalizados y ajustados a las necesidades, aptitudes y actitudes de cada uno. Por ello es tan enriquecedor este servicio. Para esclarecer este argumento ponemos el siguiente ejemplo: la demanda del servicio de orientación de un adolescente de 15 años es muy diferente a la de un joven titulado de 24 años, que la de un adulto de 37 con experiencia profesional, o la de una persona desempleada con 46 ó 54 años.

L. Sarasola Ituarte (2008) establece un carácter procesual y continuo a la orienta-



ción profesional así como una intervención proactiva, mientras que a la orientación para el empleo le atribuye un carácter puntual e intervención reactiva.

Esta distinción tan acertada tiene una explicación y es que la primera se realiza


en un tiempo prolongado del crecimiento de la persona y antes de que acontezca una situación problemática (pérdida del puesto de trabajo), mientras que la segunda se ofrece en un momento puntual de la vida y después de que acontezca el hecho (situación de paro o desempleo).


Tabla 3. Orientación profesional

Características	Carácter puntual. Función reactiva.
Intervención	En la dificultad de una persona para encontrar, mantener o progresar en un empleo. Ayudar a adquirir competencias que faciliten su inserción, reinserción y recualificación. Atención individual (personalizada) o colectiva. Para aumentar su empleabilidad (grado de inserción) y su ocupabilidad (grado de adaptación a las nuevas exigencias del mercado laboral).


Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de L. Sarasola Ituarte (2008)

Las funciones que se desarrollan en el servicio de orientación para el empleo son diversas:

 **Función de diagnóstico:** se detecta cuál es la situación puntual de la persona, cuáles son sus necesidades, sus debilidades, qué es lo que necesita fortalecer para mejorar su empleabilidad, etcétera.

 **Función de información:** la persona necesita conocer la situación actual del mercado de trabajo, cuáles son las nuevas demandas y requerimien-

tos, también conocer otras alternativas de inserción que surgen a través de las tecnologías o bien por nuevas ocupaciones.

 **Función de autoconocimiento:** se trata de testar ese desfase o vacío que existe entre lo que tiene la persona y lo que necesita para conseguir lo que quiere alcanzar. Conociendo las necesidades actuales, ¿qué es lo que tiene que mejorar para conseguir un empleo? Aquí entran en juego diversos aspectos: competencias profesionales y personales.



Función de diseño del itinerario: elaborar un “camino” o procedimiento en el que vaya alcanzando aquellas competencias que se han detectado que necesita mejorar para conseguir insertarse laboralmente, en función de los objetivos, ocupaciones o metas fijadas.



Función del plan de acción: compromiso, implicación y esfuerzo para comenzar el proyecto fijado o itinerario de inserción.

Idea clave

“La orientación no consiste en tomar decisiones sobre la vida del orientado... orientar es hacer de mediador para que el orientado se conozca más a sí mismo y a su entorno, de tal modo que desarrolle la autonomía personal y la capacidad de tomar decisiones.”

Fernández Hue<rta, J.

3.2. Áreas de intervención

Las áreas de intervención en la orientación para el empleo van referidas a las áreas de la persona a orientar sobre las que se incide en el servicio de orientación.

Hay que tener en cuenta en todo momento **el referente de la persona**, se trata de alguien que está en situación de desempleo o con previsión de estarlo. Aunque el colectivo diana de éste servicio es la población en paro laboral, dada la flexibilidad del mercado actual y los cambios cada vez más improvisados del sector productivo, la orientación para el empleo se ofrece cada vez más a personas que no estando en desempleo en el momento prevén un cambio a corto plazo de su situación laboral, bien por causas ajenas a su voluntad o bien por cese voluntario y deseos de mejorar su puesto de trabajo.

Las áreas a tener en cuenta en dicho proceso de orientación serían las siguientes:





Área situacional

En la medida en que la persona es capaz de conocerse a sí misma resulta menos difícil tomar una decisión más acertada o al menos más acorde a los objetivos que se quieren alcanzar. De alguna manera, el autoconocimiento y la toma de conciencia de la realidad son dos variables que ayudan a tomar decisiones.

Área cognitiva

Es el aspecto reflexivo de la persona, cómo procesa la información que le rodea, cómo selecciona, identifica e interpreta lo que recibe. Es la actividad intelectual del sujeto. En psicopedagogía se habla del proceso de pensar ó también de aprender a aprender.

Es realmente paradójico ver cómo hoy día tenemos acceso a tanta información (sobre todo a través de las nuevas tecnologías) y sin embargo se aprecia un gran desconocimiento y desinformación en personas desempleadas sobre cuestiones de interés laboral.

Área afectiva

Es una de las áreas determinantes en el proceso de orientación, ya que entran en juego valores, intereses, sentimientos, emociones, creencias. Estos aspectos son los impulsores motivacionales de la persona.

Daniel Goleman, en 1996, introdujo el concepto **inteligencia emocional** en nuestra sociedad y su importancia en todos los aspectos de la vida es cada vez más apreciada. Leslie Greenberg nos habla de las emociones y de qué manera interfieren en nuestra actitud.

La importancia de sentir con optimismo, de adoptar una actitud asertiva en circunstancias adversas, de relacionarse con los demás y de no enturbiar las cualidades intrapersonales son aspectos fundamentales que entran en juego en la orientación para el empleo.

Área conativa

Referida a la intencionalidad, el esfuerzo, el interés y empeño, en definitiva, a la verdadera implicación de la persona en realizar algo. Cuando estamos trabajando procesos de orientación laboral es imprescindible la implicación y compromiso personal de la persona desempleada, sin ello la inserción no tiene sentido o se presenta como objetivo camuflado ante otros intereses.

Los profesionales expertos en técnicas de gestión de empleo utilizan el concepto **búsqueda activa de empleo**, que hace referencia precisamente a la actitud necesaria que tiene que adoptar la persona en desempleo para conseguir un trabajo acorde a sus propósitos personales y competencias.

Área adaptativa

La persona interacciona continuamente con un entorno social que hoy más que nunca se presenta flexible, versátil y cambiante en su aspecto laboral. Las técnicas de orientación laboral deben incidir especialmente en mostrar a los trabajadores la necesidad de ser flexibles a los cambios tecnológicos y organizativos del mercado laboral actual; de esa forma podrán sensibilizar a los desempleados y/o trabajadores en tránsito de cambio de trabajo o riesgo de pérdida de empleo

sobre la necesidad de estar receptivos y seguir “aprendiendo a aprender”.

Hoy por hoy este es un requisito básico de las personas laboralmente activas para acomodarse y acoplarse a cualquier situación que se presente en el mercado de trabajo.

Idea clave

“Estos son mis principios. Si a usted no le gustan, tengo otros.”

Groucho Marx

¿Qué es la flexiguridad?

Un nuevo concepto que es un referente en la UE para promover las políticas de empleo de los próximos años es la llamada “flexiguridad”. Este término pretende aglutinar tanto la demanda de los empresarios como las necesidades que reclaman los trabajadores.

Los tres aspectos que defiende este nuevo modelo de entender el mercado de trabajo son los siguientes:

1. Alto nivel de flexibilidad del mercado laboral en cuanto al nivel de circulación de trabajadores, en empleo y desempleo.
2. Un sistema que ofrezca garantías económicas a las personas en situación de desempleo.
3. Un modelo político con cobertura social basado en políticas activas de mercado de trabajo cuyo objetivo sea la capacitación y actualización de las competencias de los trabajadores sin trabajo y en activo.


Jesús R. Mercader, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid incorpora un capítulo acerca del concepto flexiguridad en su última obra editada (“Se busca...”, 2014). Comenta la contundente definición que ofrece el ministro danés de empleo, Claus Frederiksen. Afirma que *los rasgos que identifican la flexiguridad son: un mercado de trabajo flexible numéricamente que facilite la transición de entrada, salida y reincorporación al trabajo; el apoyo a la transición a otra actividad distinta a través de importantes programas de formación y reciclaje profesional, como parte de las políticas activas de empleo; y un sistema de solidaridad plasmado en una generosa provisión pública de protección contra el desempleo.* El modelo de Dinamarca marcha bien, descansa sobre tres pilares básicos: un mercado de trabajo flexible, unas generosas prestaciones sociales y unas potentes políticas activas de empleo.


Parece comprensible la intención de trasladar el éxito de la política danesa al resto de los países de la Unión. La Estrategia Europa 2020 integra los principios de flexiguridad en las políticas de empleo de los estados miembros.


3.3. Acciones de orientación para el empleo

Las acciones de orientación para el empleo son acciones encaminadas a incrementar las posibilidades de ocupación laboral o inserción en el mercado de trabajo incidiendo en tres tipos de factores:



 **Factores estructurales:** externos al propio demandante de empleo, como son las necesidades del mercado laboral en la actualidad y el tipo de oferta que ello genera.

 **Factores competenciales:** referidos a las capacidades profesionales que ofrece el propio demandante, es decir, el perfil de competencias profesionales y formativas (experiencia laboral, formación, nivel cultural).

 **Factores psicosociales:** asociados con la capacidad de desarrollo personal para buscar de **manera activa** un empleo. Están muy ligados a la actitud, habilidad y recursos personales para adaptarse también a los cambios y exigencias del mercado laboral, entendiéndose que el aprendizaje de cualquier profesión u oficio tiene una duración ilimitada, a lo largo de toda la vida en situación laboral activa.

Las acciones de orientación para el empleo se encuadran en las políticas activas de

empleo, integradas en las directrices de la **Estrategia Europea de Empleo**, que establece el tratamiento preventivo de las situaciones de desempleo de larga duración. Se llevan a cabo a través de la administración pública del Estado y de las Comunidades Autónomas. El referente legislativo es la **Ley de Empleo 56/2003**.

La entidad competente en cada Comunidad será la que lleve a cabo los programas de empleo. Los servicios públicos de empleo de cada Comunidad Autónoma publican órdenes de convocatoria para subvencionar la realización de los programas de orientación profesional para el empleo, cuyo desarrollo consiste en la ejecución de dichas acciones de orientación. La normativa que regula éstas acciones se publicó en 1998 a través de una Orden ministerial (Orden TAS de 20 de enero de 1998 y su modificación de Orden TAS de 4 de febrero de 2000). Se han estado poniendo en marcha a través de una convocatoria pública anual que publica el Estado mediante BOE.

Los tipos de acciones de orientación, de manera resumida, son estos:

Tabla 4. Acciones de orientación para el empleo

Tutoría Individualizada (TI)	
Modalidad	Individual.
Duración	6 horas.
Contenidos	Proceso personalizado de entrevista en el que orientador y demandante acuerdan un itinerario de inserción profesional.
Objetivos	Fijar objetivos profesionales, informar sobre técnicas de búsqueda de empleo y mercado laboral, y hacer seguimiento personalizado.

Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación (DAPO)

Modalidad	Colectiva.
Duración	18 horas.
Contenidos	Incide sobre los aspectos personales que faciliten la puesta en marcha de actividades para conseguir la inserción profesional.
Objetivos	Desarrollar y adquirir habilidades y recursos para superar las barreras personales para alcanzar la inserción.

Búsqueda Activa de Empleo (BAE)

Modalidad	Colectiva.
Duración	24 horas.
Contenidos	Incrementar los conocimientos teóricos básicos y los recursos personales para afrontar con éxito la entrevista de trabajo, así como conocer los diferentes procesos de selección.
Objetivos	Conocer los instrumentos y adquirir las habilidades necesarias para realizar una búsqueda de empleo activa, organizada y planificada.

Taller de Entrevista (TE)

Modalidad	Colectiva.
Duración	24 horas.
Contenidos	Reforzar los conocimientos sobre los procesos de selección para fortalecer la autoconfianza y seguridad. Es una variante de la BAE. En el TE se incide en conocer los procesos selectivos y en la BAE se trabajan más los aspectos personales y predisposición para afrontarlos.
Objetivos	Conocer las diferentes técnicas de selección más utilizadas en la actualidad, tanto las individuales como grupales.

Información y Motivación para el Autoempleo (INMA)

Modalidad	Colectiva.
Duración	4 horas.
Contenidos	Motivar al desempleado hacia la iniciativa empresarial proporcionando la información necesaria para llevar a cabo un proyecto de empresa.
Objetivos	Adquirir la información necesaria sobre el autoempleo y conocer los aspectos necesarios que requiere un plan de negocio.



Asesoramiento de Proyectos Empresariales (APE)	
Modalidad	Individual.
Duración	4 horas y media.
Contenidos	Proporcionar a emprendedores con una idea de negocio concreta el asesoramiento sobre estudio de mercado, plan de marketing, plan económico-financiero, formas jurídicas, para la puesta en marcha de su plan de empresa.
Objetivos	Guiar a la persona emprendedora asesorando en la elaboración de su proyecto empresarial.

Fuente: Elaboración propia

El modelo de gestión de los servicios del Servicio Público de Empleo contempla actualmente un proceso de inscripción en la atención al demandante, en él se elabora un diagnóstico, clasificación, información y asesoramiento sobre los servicios que necesita, se firma un Acuerdo de intervención, una propuesta de acciones y los compromisos de actuación por ambas partes. La elaboración de un itinerario de inserción personalizado es clave. Ese itinerario de inserción puede contemplar las acciones de orientación que sean oportunas según el perfil de cada persona, incluido el servicio de formación.


TEMA 4. La inteligencia emocional como clave del éxito: el coaching laboral


4.1. ¿Qué son las competencias profesionales?


El término “competencia” no es un término novedoso de este siglo, ya en el último cuarto del siglo XX comenzó a utilizarse. Viene del verbo “competer” determinando

la “pertenencia a” y su calificativo derivado es “competente” indicando la aptitud o no para realizar algo.

Desde finales de los 70 del siglo pasado hasta nuestros días se han utilizado muchas definiciones del concepto “competencia”, unas se apoyan en conductas, otras en conocimientos, otras en características individuales. Ofrecemos a continuación una breve relación de definiciones para aclarar el concepto:

 “Mezcla de motivos, rasgos, conocimientos, habilidades y aspectos de autoimagen o rol social que se relacionan causalmente con un desempeño efectivo y/o superior en el puesto.” (Boyatzis, 1982).

 “Conocimientos, habilidades y/o conductas transferibles al contexto específico de la organización.”, (Mckenzie, 1992).

 “Repertorio de comportamientos que unas personas dominan mejor que

otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada.” (Levy-Leboyer, 1997).



“Conjunto de conocimientos, habilidades y conductas que constituyen el input para el funcionamiento de la organización.” (Olabarrieta, 1998).

El origen del término lo encontramos en 1973 cuando McClelland, profesor de la universidad norteamericana de Harvard, realizó un estudio para mejorar la selección de personal a través de los test de inteligencia, y curiosamente obtuvo que **los test de inteligencia correlacionaban con las calificaciones académicas pero no con el éxito profesional o personal.**

En definitiva, propuso que para conseguir éxito profesional no había que evaluar la inteligencia de los sujetos sino las competencias esenciales de la persona, que son la causa de un eficiente rendimiento laboral. Esas competencias tienen que ver con la capacidad de adaptación al puesto y lugar de trabajo y también con la manera de procesar la información que recibe del entorno el propio individuo. Nos estamos refiriendo a exigencias que hoy en día se valoran mucho en los procesos de selección de personal, ya que analizan aspectos tan importantes como la flexibilidad y resistencia al cambio.

Existen dos tendencias diferentes de concebir el término de competencia: la perspectiva norteamericana, representada por R. Boyatzis (1982), y la perspectiva euro-

pea, representada por Levy-Leboyer (1997). Ambas corrientes pertenecientes al campo de la psicología industrial ofrecen su propio modelo de competencias para realizar las tareas de forma exitosa en un puesto de trabajo.

La diferencia entre una y otra tendencia reside principalmente en que la primera incide más en **características subyacentes** a la persona, identificadas como el “potencial” de un trabajador para desempeñar un puesto de trabajo (capacidades, habilidades, actitudes, etcétera) y la segunda resalta más los **comportamientos observables** de una persona en el puesto de trabajo.

En definitiva, las competencias se definen como un conjunto de habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y motivaciones que permiten al trabajador tener un desempeño excelente a diferencia de otro trabajador que tiene un rendimiento sencillamente normal (Blas, 1999). Las competencias responden a un repertorio de comportamientos que son observables, controlables y susceptibles de medición.

Idea clave

La gestión por competencias como herramienta de trabajo en los departamentos de recursos humanos de las empresas trata de conseguir la eficacia de los procesos selectivos, es decir, reclutar a las personas más adecuadas a las necesidades requeridas (valores, conocimientos, cultura empresarial, destrezas, expectativas, actitudes,...).



Cada empresa u organización debe elaborar su propio repertorio de competencias. Ese será el identificador de objetivo empresarial, ya que ahí vienen definidos la relación de competencias y los niveles o grados que hay que cumplir para formar parte de ese centro de trabajo.

El diccionario de competencias ofrecido por la compañía **Hay McBer** a comienzos de los 90 incluye una lista de 20 competencias agrupadas en seis conglomerados o bloques. Así, uno de los bloques es la Gerencia, dentro de la que se analizan cuatro competencias: la actitud asertiva, el desarrollo de otras personas, la capacidad de trabajo en equipo y el estilo de Liderazgo (Se ofrece tabla en Anexos. Ver Tabla 6: Diccionario de competencias de Hay).

El modelo de gestión por competencias de Hay es uno de los más conocidos dentro del ámbito empresarial y que ha servido como modelo para la elaboración de otras compañías. Más tarde apareció el modelo ofrecido por **Daniel Goleman** a finales de los 90 incluyendo un nuevo término, “la competencia emocional”. A este nuevo concepto se refiere Goleman cuando habla de la **inteligencia emocional** de las personas. Desde entonces, la capacidad de gestionar nuestras emociones es un aspecto más valorado en los procesos selectivos de las empresas, ya que nos ofrece indicadores de adaptación al medio, flexibilidad y autocontrol.

Idea clave

“La inteligencia emocional implica utilizar tus emociones, sentimientos y estados de ánimo con

habilidad, para ayudarte a enfrentar la vida. Para vivir inteligentemente tienes que integrar la cabeza y el corazón.”

Leslie S. Greenberg

4.2. Las competencias emocionales en el trabajo

El éxito del concepto de inteligencia emocional se lo debemos a Daniel Goleman al publicar en 1996 el libro *Inteligencia Emocional* en España y que ha tenido más de seis millones de ejemplares vendidos en todo el mundo.

La gran aportación que realiza Goleman en el campo de la psicología es la diferenciación entre dos tipos de inteligencia:



El **cociente intelectual**, o CI, que hace referencia a las capacidades cognitivas de la persona (aptitud verbal, espacial, cálculo numérico, memoria, razonamiento, etcétera).



La **inteligencia emocional**, o IE, que se refiere a la capacidad para identificar las emociones y reconocer los sentimientos propios y de los demás, a la gestión adecuada de las emociones (empatía, escucha, habilidad social, motivación, etcétera).

Este nuevo modelo de competencias emocionales defiende que, para tener éxito en el trabajo, es necesario desarrollar las emociones inteligentemente, no basta con tener un conocimiento del oficio o profe-

sión y disponer de destreza físico-motora ó ser capaz de realizar operaciones de cálculo con rapidez y habilidad, incluso tener una creatividad desorbitada y ser un genio de las artes, sino que además es necesario dominar otros aspectos de carácter emocional que nos ayuden a sacar lo mejor de nosotros y relacionarnos con eficacia en el equipo de trabajo.

Para entender mejor las competencias a las que alude Goleman y otros defensores de su modelo (Boyatzis, 2000) exponemos a continuación las características de dichas competencias emocionales. El desarrollo de la inteligencia emocional tiene como base un grupo de competencias personales que deben ponerse en práctica para desempeñar un segundo grupo de competencias sociales, de manera que existe una relación jerárquica entre las primeras y las segundas.

Tabla 5. Competencias personales y sociales

Tipo de competencia	Definición	Ejemplos
Personales	Las que determinan el modo de relacionarnos con nosotros mismos.	Conciencia de uno mismo (intuiciones). Autorregulación (control de impulsos internos). Motivación (tendencia al logro de nuestros objetivos).
Sociales	Las que determinan el modo en que nos relacionamos con los demás.	Empatía (conciencia y comprensión de sentimientos de otros). Habilidades sociales (comunicación, liderazgo y cooperación).

Fuente: Elaboración propia

Además de la tabla siguiente, se ofrece otra tabla en Anexos. Ver Tabla 7: Competencias emocionales según Goleman.

Una persona no podrá llegar a desarrollar una habilidad social clara, como es la capacidad de liderar un equipo de personas en su puesto de trabajo, si antes no ha alcanzado competencias básicas, como demostrar que posee una alta motivación por el objetivo a conseguir por el grupo y un buen autocontrol y regulación de sus impulsos emocionales.

Para trabajar en una empresa con un puesto de trabajo de ayudante de administración financiera no será necesario el mismo perfil de competencias que en otra con el mismo puesto, esto dependerá del nivel de competencias que proponga cada compañía según su cultura, misión y valores.

Para el puesto de ayudante del departamento financiero se requerirán unas competencias emocionales determinadas y para el puesto de gestor financiero serán otras que defina la propia empresa en fun-



ción de los objetivos a alcanzar para dicho puesto.

Así pues, podemos ver cómo esta teoría expone las competencias emocionales como un aspecto personal a valorar en **cualquier puesto de trabajo**, ya sean de ayudantes, técnicos o directivos, y para cualquier empresa u organización.

Lo que hizo a Goleman desarrollar esta teoría de las competencias emocionales fue el ver que personas con excelentes expedientes académicos ejercían como trabajadores mediocres, y otras personas con una trayectoria académica poco llamativa desempeñaban su puesto de trabajo de manera excelente y eran calificados como personas de éxito a nivel laboral.

Las competencias emocionales en el trabajo **son básicas para un desempeño laboral de éxito**. Hoy en día se busca la excelencia en los trabajos, el valor de la implicación, la motivación al logro de los objetivos propuestos por el equipo y la capacidad de liderazgo. Todos estos aspectos forman parte de las competencias emocionales.

Diversos estudios realizados en busca de la excelencia en el trabajo demuestran que el 66% de las competencias ligadas a un desempeño de éxito son emocionales (Boyatzis, 1982; McClelland, 1999; Spencer y Spencer, 1993). En nuestros días ésto no se cuestiona.

4.3. El Coaching en el trabajo

¿Qué es el coaching?

¿Quién no ha oído hablar de coaching? En primer lugar vamos a aclarar este término que está tan de moda. Existen varias tendencias y definiciones, aquí trataremos de aclarar el concepto, conocer su origen y utilidades o aplicaciones.

Idea clave

“El coaching consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas, con el objetivo de mejorar su rendimiento así como la calidad de vida. “

ICF, Internacional Coaching Federation

Según la anterior definición, vemos que es un servicio profesional que no tiene lugar sólo en el campo de los negocios sino también en el ámbito personal. El objetivo final del coaching es obtener el **rendimiento más satisfactorio** de la persona, tanto a nivel profesional como personalmente.

El origen del coaching no es reciente, en 1974 Tim Gallwey publicó un libro, *The Inner Game of Tennis*, en el que explicaba que el verdadero éxito del trabajo está en nosotros mismos, hablaba concretamente del **juego interior**. Mediante el juego del tenis trataba de transmitir mediante un símil que la lucha por conseguir el éxito de las cosas (ganar el partido) consistía en

una lucha interior con nuestros propios pensamientos, sensaciones, sentimientos, debilidades, ante el esfuerzo. El verdadero enemigo o contrincante en el juego del tenis no era la persona de enfrente a la red sino nosotros mismos, lo que está en nuestro interior.

Por tanto, el origen del término se le atribuye al campo del deporte, de hecho la palabra coach traducida del inglés es entrenador, y es éste el que guía a su equipo para alcanzar el éxito, para triunfar y ganar.

El método utilizado en el deporte se trasladó al campo empresarial transfiriendo las figuras del deporte al ámbito de los negocios. Un equipo de personas que trabaja en una misma empresa u organización es guiada por sus directivos con el mismo propósito de esfuerzo: ganar y alcanzar el mejor rendimiento personal y profesional.

¿Quién interviene en el proceso de coaching?

Existen dos figuras en todo proceso de coaching: el coach y el coachee, o la persona que guía y la persona que es guiada en el proceso. Dependiendo de si es dirigido a una persona o a un grupo de personas se habla de coaching individual o coaching de equipo.

La inteligencia emocional tiene mucho que ver en un proceso de coaching, por no decir que es la base, ya que tres ingredientes fundamentales de ésta técnica son **las creencias, los valores y los objetivos** de la persona que recibe el proceso (Joseph O'connor y Andrea Lages, 2004).

¿Para qué se utiliza el coaching?

Aunque el coaching se inició en los deportes, hoy día es aplicable a todos los ámbitos de la vida, aunque bien es cierto que está más desarrollado en unos campos que en otros. En España está más difundido en el ámbito empresarial, aunque ya se está desarrollando en la educación, sanidad, ámbito personal, etcétera. En EE.UU. es una técnica que lleva implantada hace más tiempo y ofreciendo grandes resultados en todos los ámbitos, es por ello que sus garantías se extiendan y trasladen al continente europeo.

¿Qué modalidades de coaching existen?

Hay cinco grandes áreas de especialización:



Coaching de empresa.



Coaching para directivos, o también conocido como coaching ejecutivo.



Coaching deportivo.



Coaching para la profesión, asociado para el cambio o mejora laboral.












Coaching personal, llamado light coaching.

Esta técnica no es consultoría, ni formación, ni una terapia, tampoco es enseñanza, ni mentoría, y mucho menos un proceso de juicios de valor donde se toman las decisiones más acertadas.



¿Qué aplicaciones tiene el coaching en el trabajo?

Entre otras utilidades, en el mundo laboral se utiliza para el desarrollo de las siguientes aplicaciones:

-  Motivación del personal.
-  Delegación.
-  Resolución de problemas.
-  Creación de equipos.
-  Cuestiones de interrelación.
-  Evaluación y valoraciones.
-  Desempeño en lastareas.
-  Desarrollo del personal.
-  Trabajo en equipo.

Idea clave

El coaching es una técnica y/o herramienta que se utiliza como proceso de cambio para alcanzar objetivos que nos ayudan a potenciar nuestros mejores recursos personales y alcanzar un mejor estado de bienestar profesional y personal.

TEMA 5. Buenas prácticas en inserción laboral



Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social (PNAIN) 2013-2016


La Comisión de la Unión Europea planteó un nuevo reto de futuro del empleo el 14 de enero de 2003, para los 27 Estados integrantes en el documento llamado *El futuro de la Estrategia Europea de Empleo: una estrategia dirigida al pleno empleo y mejores empleos para todos*.

Las Directrices de la Unión Europea, contempladas como los objetivos de trabajo hacia donde tienen que dirigirse los esfuerzos de la política de cada estado europeo, señalaron tres objetivos generales:

1. El pleno empleo.
2. La calidad y productividad del trabajo.
3. La cohesión e inclusión social.

Centrándonos en el tercer objetivo, el empleo se considera un medio clave para la inclusión social. Las políticas de empleo deben facilitar la participación en el empleo a través de las siguientes medidas:

-  Promoviendo el acceso al empleo de calidad para todos los hombres y mujeres capaces de trabajar.
-  Luchando contra la discriminación en el mercado de trabajo.

 Evitando medidas o actuaciones de exclusión social en el mundo laboral.


Ya en 2010 la Europa de los 27 presentó la Estrategia Europea 2020 para luchar contra el desempleo, la discriminación, el abandono escolar y la pobreza y exclusión social.


El **Fondo Social Europeo** es el marco de la Unión Europea que recoge las estrategias dirigidas a fomentar los programas de inserción laboral.


La Estrategia Europa 2020 establece entre sus objetivos el de disminuir, antes de 2020, en al menos 20 millones de personas que en la UE estén en riesgo de pobreza y exclusión social. España cuantificó que este objetivo global, a nivel nacional, supondría una reducción de entre 1,4 y 1,5 millones personas en riesgo de pobreza y exclusión social a lo largo del período 2009-2019, objetivo que se ha mantenido en el pasado Programa Nacional de Reformas (PNR) de 2013.

El Gobierno de España presenta el PNAIN 2013-2016 como un instrumento clave en la lucha contra la pobreza y la exclusión social. **La estructura del Plan** se distribuye en dos capítulos, uno general y otro específico, en los que se presenta las actuaciones a realizar a través de un conjunto de objetivos estratégicos y operativos a seguir:


En el primer capítulo: de carácter general, contiene los pilares de la inclusión activa:


 **Objetivo estratégico 1:** Impulsar la inclusión a través del empleo de las personas más vulnerables


 **Objetivo estratégico 2:** Garantizar un sistema de prestaciones que permitan apoyar económicamente a aquellas personas con necesidades especiales


 **Objetivo estratégico 3:** Garantizar la prestación de unos servicios básicos a toda la población enfocados, de forma particular, hacia los colectivos más desfavorecidos, especialmente el caso de servicios sociales, educación, sanidad y vivienda.


En el segundo capítulo: referido a los colectivos diana o específicos que requieren actuaciones concretas y diferenciadas por su particularidad, estos no tienen cabida en los objetivos generales de la inclusión activa. Los colectivos que se consideran específicos son:


 personas sin hogar

 personas con discapacidad,






 personas mayores,

 personas en situación de dependencia,





 personas inmigrantes,

 mujeres víctimas de violencia de género,



-  población gitana,
-  personas víctimas de discriminación por origen racial, étnico, orientación
-  sexual e identidad de género,
-  personas con problemas de adicción (drogas, alcohol, juego, etc.) y
-  personas reclusas o exreclusas.

Los objetivos y actuaciones contenidas en estos dos capítulos contienen la actividad fundamental del PNAIN, pero además esto se complementa con cuatro actuaciones transversales de diagnóstico, elaboración, cuantificación y evaluación del Plan:

-  Diagnóstico de la situación de pobreza y exclusión social en España
-  Gobernanza de elaboración de fomento de diálogo social, concretamente el fortalecimiento del Tercer Sector de Acción Social y la Responsabilidad Social de las empresas
-  Estimación presupuestaria de fondos destinados a implementar el Plan
-  Indicadores de evaluación de cumplimiento de los objetivos del Plan

¿Qué parámetro mide el nivel de pobreza y exclusión social de un Estado? Para la medición de la población en riesgo de pobreza y exclusión social se utiliza el indicador *AROPE* (por sus siglas en inglés, “At

Risk of Poverty and/or Exclusion”) en riesgo de pobreza y exclusión social, propuesto por la Unión Europea (UE) como medida de los objetivos y logros en el ámbito de la pobreza y la exclusión social

Finalmente, por poner un ejemplo ya en marcha de estas actuaciones orientadas a la sensibilización de los índices de pobreza y exclusión social en Europa citaremos el ejemplo del proyecto *IntegrACTÚA* gestionado por la Fundación Luis Vives y promovido por la **Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión social en el Estado Español (EAPN-ES)**, el Ministerio de Sanidad y Política Social, Obra Social Caixa Galicia, gobiernos autonómicos y la Comisión Europea. El objetivo del proyecto *IntegrACTÚA* es sensibilizar sobre la realidad de la exclusión social en España y movilizar la inclusión de los colectivos en situación de desventaja social a través de iniciativas de integración.

El proyecto *IntegrActúa* comenzó a funcionar ya en 2007. Dentro del plan de actuación 2010 se incluyeron una serie de seminarios temáticos en ocho comunidades autónomas para intercambiar buenas prácticas y avanzar conjuntamente en métodos de trabajo.

En concreto, el proyecto *IntegrActúa* es un concurso de anuncios dirigido a agencias y profesionales publicitarios que quieran trabajar en pro de una sociedad que favorezca, promueva y garantice la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Idea clave

“La diferencia básica entre los buscadores de trabajo eficaces y los ineficaces no es algún factor externo, como, por ejemplo, un mercado laboral reducido, sino la forma cómo se ocupan de buscar trabajo.”

Richard N. Bolles

Conceptos fundamentales y glosario

86

Cogniciones o procesos cognitivos: procesamiento intelectual que realiza la persona en donde interviene su capacidad de razonamiento y procesamiento de la información que posee utilizando asociaciones y/o relaciones de asociación entre conceptos y experiencias vividas.

Organizaciones de carácter no lucrativo: Entidades sin ánimo o interés de lucro al realizar una actividad o servicio.

Sociedad de bienestar: conjunto de población distinguida por su especial interés hacia un estilo de vida saludable.

Servicios de proximidad: servicios dirigidos a satisfacer necesidades de atención social, también conocidos como servicios a las personas.

Energías alternativas: otro tipo de sistemas de producción energético que son más novedosos que los ya utilizados desde siempre (eje. energía eólica, solar, etc.)

Huecos de negocio: se presentan como oportunidades para iniciar una actividad empresarial que sin estar muy desarrolladas se perciben con un futuro de éxito por su demanda y necesidad.

Emprendedor: persona que tiene iniciativa y decisión para emprender negocios o acometer empresas.

Motivación de logro: la conducta que motiva a la persona a realizar algo es la garantía de éxito o alcance de ese objetivo.

Sector servicios: uno de los sectores de actividad económica identificado como tercer sector o de producción de actividades necesarias para obtener un producto o servicio final.

Competencia profesional: conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes necesario para realizar las actividades de trabajo, con los niveles de calidad y eficacia requeridos en los empleos.

Itinerario de inserción: puede ser el plan de acción a desarrollar por el demandante de empleo para conseguir su objetivo, que es conseguir un puesto de trabajo

Orientación académica y profesional: intervención psicopedagógica que trata de potenciar el esclarecimiento de posibilidades personales con sentido, mediante la identificación, elección y/o reconducción de alternativas académicas, profesionales y personales, acordes al proyecto vital de cada persona.



Empleabilidad: grado de inserción en el mundo laboral o probabilidad de encontrar un trabajo

Coaching: proceso de relación de ayuda que se establece entre un coach y su cliente para que éste saque lo mejor de sí mismo y consiga el objetivo que se ha propuesto, todo ello poniendo en marcha un plan de acción.

El coach y el coachee: son las dos figuras necesarias para realizar un proceso de Coaching; el coach o entrenador y el coachee o cliente.

Lucha interior: se trata del diálogo interno que tenemos en nuestro interior, en nuestra propia cabeza.

Gestión por competencias: modelo de gestión de los RRHH basado en la gestión de las capacidades profesionales donde se analizan tanto las competencias técnicas como las personales y/o sociales.



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK **ES**

EAPN ESPAÑA
C/ Tribulete, 18
28012 Madrid
Teléfono/Fax: +34 91 786 04 11
www.eapn.es

Subvenciona:

