



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

Trabajo de Fin de Máster

Máster de psicopedagogía

Itinerario: Intervención sociolaboral

PROPUESTA DE PROYECTO DE ORIENTACIÓN LABORAL “ENCUENTRA TU FUTURO EMPLEO”

Presentado por: **Irene Marcos del Río**

Tutelado por: **Cristina González Lorente**

10 de enero de 2023

RESUMEN

Encontrar trabajo es difícil actualmente, sin embargo a los jóvenes se les complica aún más, lo que termina siendo el colectivo más perjudicado. El presente trabajo realiza un análisis de la situación laboral de España, centrándolo en Castilla y León y un estudio sobre el desempleo como un concepto social, de lo que se deduce un grave problema social: un alto nivel de desempleo juvenil. Este hecho perjudica directamente el bienestar de los jóvenes e indirectamente al crecimiento y desarrollo económico de la comunidad autónoma, ya que genera éxodo de población formada en edad de trabajar a otras ciudades más grandes y acelera el envejecimiento de la población castellana.

Para solventar el problema social detectado, se diseña una propuesta de proyecto de orientación laboral. Tiene la finalidad de contribuir a la inserción sociolaboral y mejora de oportunidades de acceso al mercado laboral de los jóvenes, dotándoles de información y recursos para el proceso de búsqueda de empleo. Su desarrollo se divide en cuatro fases consecutivas, las cuales se hacen efectivas a través de actividades de acercamiento a la realidad.

Una vez implementado y evaluado el proyecto, se hará una valoración para su posible ampliación en cuanto al número de usuarios como localidades destinatarias.

Palabras clave: Desempleo, Orientación laboral, Empleabilidad, Jóvenes

ABSTRACT

Finding a job is currently difficult, however, it is even more difficult for young people, which ends up being the most affected group. The present work carries out an analysis of the employment situation in Spain, focusing on Castilla y León and a study on unemployment as a social concept, from which a serious social problem can be deduced: a high level of youth unemployment. This fact directly harms the well-being of young people and indirectly harms the economic growth and development of the autonomous community, since it generates an exodus of the educated population of working age to other larger cities and accelerates the aging of the Castilian population.

To solve the detected social problema is designed a orientation project proposal. Its purpose is to contribute to job placement and improve opportunities for access to the labor market for young people, providing them with information and resources for the job search process. Its development is divided into four consecutive phases, which are made effective through activities to approach reality.

Once the project has been implemented and evaluated, an assessment will be made for its possible expansion in terms of the number of users as target locations.

Keywords: Unemployment, Professional guidance, Employability, Youth people

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Introducción.....	1
2. Justificación.....	1
3. Relación del TFM con las competencias del título	2
4. Objetivos	3

Capítulo 1: MARCO TEÓRICO

1. Situación laboral de España y castilla y león	4
1.1. Situación labora en España: Conceptos y estadísticas	5
1.2. Análisis del mercado laboral de Castilla y León.....	11
1.3. Mercado laboral en Valladolid.....	15
2. El desempleo como concepto social.....	17
2.1. La percepción social del desempleo	17
2.1.1. Pirámide de Maslow	18
2.1.2. La percepción del desempleo según los factores principales.....	20
2.2. Marco teórico del proyecto de intervención.....	25
2.2.1. La Agenda 2030 en la Unión Europea.....	25
2.2.2. Desempleo Juvenil.....	26
2.2.3. Desempleo de larga duración.....	29
2.3. Actuaciones para reducir el desempleo	32
2.3.1. Formación para el empleo.....	34
2.3.2. Orientación laboral y asesoramiento.....	36
2.3.3. Incentivos a la contratación	37
3. Necesidad de una propuesta de proyecto de orientación laboral.....	38

Capítulo 2: PROPUESTA DE PROYECTO DE ORIENTACIÓN LABORAL

4. Introducción.....	42
5. Objetivos	42
6. Metodología.....	43

7. Destinatarios	43
8. Estructura de la propuesta de proyecto de orientación laboral	44
9. Fase 1. Conoce-T.....	45
9.1. Primera parte: Autoconocimiento	46
9.1.1. Bienvenida	46
9.1.2. ¿Quién soy?.....	48
9.1.3. Taller de gestión emocional: autocuidado	50
9.2. Segunda parte: Análisis FODA	51
9.3. Tercera parte: Objetivo y estrategia	54
10. Fase 2: Expresa-T.....	55
10.1. Currículum Vitae.....	56
10.1.1. Estructura del Currículum Vitae	58
10.1.2. Contenido del Currículum Vitae.....	61
10.2. Carta de presentación o motivación	70
10.3. Cartas de referencia	72
11. Fase 3: Mueve-T.....	74
11.1. Servicio público de empleo	75
11.2. Contacto personal	75
11.3. Contacto directo con las empresas	77
11.3.1. Contacto presencial.....	77
11.3.2. Contacto vía correo electrónico	79
11.4. Búsqueda de empleo analógico o presencial	80
11.5. Búsqueda de empleo por internet	81
11.6. Empresas intermediarias.....	83
12. Fase 4: Prepara-T.....	85
12.1. La entrevista	86
12.1.1. El entrenamiento para una entrevista de trabajo	87

13. Temporalización y cronograma.....	91
14. Evaluación y seguimiento	92
15. Prospectivas y limitaciones del proyecto	94
16. Conclusión.....	95
17. Bibliografía.....	96
18. Anexos.....	105
Anexo I. Tabla de tasas de actividad y paro a hasta el tercer trimestre de 2022 en España.....	105
Anexo II. estructura de consecución de los objetivos del proyecto de orientación laboral.....	106
Anexo III. Ficha técnica del proyecto de orientación laboral.....	107
Anexo IV. Autoevaluación de competencias	108
Anexo V. Análisis FODA.....	111
Anexo VI. Ejemplo del plan de objetivo-estrategia	112
anexo VII. Video Currículum.....	113
anexo VIII. Ejemplo de currículum con una organización innovadora.....	114
Anexo IX. Ejemplos de adaptación de un currículum a la actividad económica de la empresa.....	115
Anexo X. Plantillas de los diferentes tipos de cartas de presentación.....	117
Anexo XI. Mapa de red social.....	119
Anexo XII. Plantilla de correo electrónico para prácticas o primer empleo	120
Anexo XIII. Portales de empleo	121
Anexo XIV. Cuestionarios de evaluación	122

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Mapa de España con Tasa de paro autonómicas 4º trimestre 2021. Fuente: EPA 4º trimestre 2021	8
Ilustración 2. Mapa de Europa de las tasas de paro nacionales 2022. Fuente: datosmacro.com enero 2022	11
Ilustración 3. Jerarquía de las necesidades humanas, según la pirámide de Maslow. Fuente: Periódico 20minutos	19
Ilustración 4. Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030. Fuente: RTVE.es	25
Ilustración 5. Pirámide de la población de España en 2020. Fuente: PopulationPyramid.net	31
Ilustración 6. Ejemplo de Currículum Vitae. Fuente: iCulum, 2022.....	59
Ilustración 7. Ejemplo de incluir idiomas en el currículum. Fuente: (Cornélis, 2015) ..	67
Ilustración 8. Ejemplo sobre cómo incluir los conocimientos sobre aplicaciones informáticas. Fuente: (CurrículumYa, 2022)	67
Ilustración 9. Cronograma del proyecto de orientación laboral por semanas: Fuente: elaboración propia	91
Ilustración 10. Temporalización de las actividades del proyecto de orientación laboral. Fuente: elaboración propia	92
Ilustración 11.. Estructura de los objetivos del proyecto de orientación laboral. Fuente: elaboración propia	106
Ilustración 12. Ficha de autoevaluación de competencias. Fuente: elaboración propia con datos de (Bizneo, 2022)	110
Ilustración 13. Representación de un análisis FODA. Fuente: Santander Universidades, 2021	111
Ilustración 14. Ejemplo de currículum con una organización innovadora. Fuente: (Bustos, 2022).....	114
Ilustración 15. Ejemplo de adaptación de un currículum a la actividad económica de la empresa, Spotify. Fuente: (Porto, @evaportorrhh, 2022)	115

Ilustración 16. Ejemplo de adaptación de un currículum a la actividad económica de la empresa, asesor de imagen, estilismo. Fuente: (Bustos, 2022)	116
Ilustración 17. Ejemplo de plantillas de los tipos de cartas de presentación. Fuente: Educaweb, 2022	118
Ilustración 18. Plantilla del mapa de la red social. Fuente: Nieto, 2022	119
Ilustración 19. Ejemplo de mapa de red social. Fuente: elaboración propia	119
Ilustración 20. Hoja informativa con los portales web de búsqueda de empleo, por orden alfabético. Fuente: elaboración propia.....	121

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Variación del paro registrado en España desde 2001 al 2021. Fuente: Ministerio de trabajo y economía social.....	7
Gráfico 2. Tasas de paro de ambos sexos en España (2008 – 2021). Fuente: EPA, INE, 2022	7
Gráfico 3. Afiliados a la Seguridad Social en España (2009-2022). Fuente: Subdirección Gral. de Presupuestos, Estudios Económicos y Estadísticas. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones.....	9
Gráfico 4. Población afiliada a la Seguridad Social por cuenta propia. Fuente: Subdirección Gral. de Presupuestos, Estudios Económicos y Estadísticas. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones, 2022	10
Gráfico 5. Evolución de afiliados por rama de actividad. Fuente: Subdirección Gral. de Presupuestos, Estudios Económicos y Estadísticas. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones. Enero 2022.....	12
Gráfico 6. Tasa de paro en Castilla y León. Fuente: INE.....	13
Gráfico 7. Comparación de ocupados en Castilla y León y España (2002-2019). Fuente: la economía de la comunidad autónoma de Castilla y León: diagnóstico estratégico. CaixaBank 2021	13
Gráfico 8. Paro en Castilla y León 4T 2022 desagregado por sexo y edad. Fuente: Datosmacro.es con datos de la EPA	14

Gráfico 9. Evolución de la población por provincias de Castilla y León desde 1971 al 2020. Fuente: Datos del INE	15
Gráfico 10. Tasa de paro según el nivel de estudios de la población en 2021. Fuente: Ecosublime con datos del INE.....	25
Gráfico 11. Tasa de paro de menores de 25 años nacional. Fuente: INE.....	27
Gráfico 12. Evolución de la tasa de desempleo juvenil según el nivel de estudios. Fuente: Informe Jóvenes y mercado de trabajo, junio 2021 con datos de la EPA y el INE. Secretaría de estado de empleo y economía social. Ministerio de trabajo y economía social.	27
Gráfico 13. Comparativa de la demanda y oferta del mercado laboral. Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat España.....	29
Gráfico 14. Tasa de paro de larga duración de España y la UE-27 y UE-28. Fuente: INE	30
Gráfico 15. Parados de larga duración en España en 2020. Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo. Eurostat.....	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estructura del PIB en España 2021. Fuente: Guía de negocios en España 2022 con datos del INE.	4
Tabla 2. Evolución del Paro en Valladolid desde 2006 hasta 2022. Fuente: Datosmacro.es	16
Tabla 3. ¿Qué es el SEPE?. Fuente: Elaboración propia con datos del Real Decreto o Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo y la página web oficial del SEPE.	33
Tabla 4. Grupos destinatarios. Fuente: elaboración propia	44
Tabla 5. Actividad 1. Charla de presentación y motivación. Fuente: elaboración propia	47
Tabla 6. Actividad 2. Dinámica de la Telaraña. Fuente: elaboración propia	48
Tabla 7. Actividad 3. El anuncio de la tele. Fuente: elaboración propia.....	49

Tabla 8. Actividad 4. Autocuidado. Fuente: elaboración propia.....	51
Tabla 9. Actividad 5. Análisis FODA. Fuente: elaboración propia	54
Tabla 10. Actividad 6. Mi objetivo y su estrategia. Fuente: elaboración propia.....	55
Tabla 11. Cómo incluir la experiencia en el currículum. Fuente. elaboración propia con información de Elena Lucas (2022).....	65
Tabla 12. Ejemplos de incluir experiencia en un currículum en diferentes puestos. Fuente: elaboración propia	65
Tabla 13. Actividad 7. Mi currículum. Fuente: elaboración propia	70
Tabla 14. Estructura de una carta de presentación. Fuente: elaboración propia	71
Tabla 15. Actividad 10. El debate ¿es mejor lo malo conocido o lo bueno por conocer?. Fuente: elaboración propia	80
Tabla 16. Actividad 11. Plan de acción. Fuente: elaboración propia	85
Tabla 17. Desarrollo de una entrevista de trabajo. Fuente: elaboración propia	87
Tabla 18. Qué hacer y qué no hacer en una entrevista. Fuente: elaboración propia	88
Tabla 19. Actividad 12. Role-playing: La entrevista. Fuente: elaboración propia.....	90
Tabla 20. Tabla de tasas de paro a 31 de septiembre de 2022, diferenciado por sexo y su variación. Fuente: INE 3º trimestre 2022	105
Tabla 21. Ficha técnica del proyecto. Fuente: elaboración propia	107
Tabla 22. Estructura de video currículum. Fuente: elaboración propia.....	113

AGRADECIMIENTO

Doy gracias al destino por darme un hueco en el ámbito sociolaboral. Me ha hecho abrir los ojos y descubrir una perspectiva social de la vida, con la suerte de ponerme en el camino del voluntariado como orientadora. Conociendo así a personas maravillosas.

1. INTRODUCCIÓN

El empleo es un elemento esencial para el sostenimiento y desarrollo de cualquier sociedad. El empleo como base de la economía productiva, es un factor básico para el crecimiento y funcionamiento económico. Por otro lado, el empleo funciona también como factor de cohesión y justicia social, a través de la participación de las personas, la distribución de la riqueza, la garantía de los derechos...

A nivel individual, el empleo actúa como elemento de integración social, permite la mejora de los estándares de vida y el bienestar personal y social. En definitiva, permite a las personas llevar una vida más digna.

La búsqueda de empleo hoy en día es un camino dificultoso, tanto para las personas que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo como para las que buscan una nueva oportunidad o perdieron su anterior puesto.

En cuanto a la búsqueda de empleo se refiere, es una búsqueda activa con una serie de pasos, actitudes, conceptos y recursos que se deben manejar para lograr una óptima inserción o reinserción laboral. Estos aspectos abarcan, desde el autoconocimiento a nivel personal y profesional, hasta el conocimiento de las demandas del mundo laboral y los recursos públicos de búsqueda de empleo. Saber cómo contestar a una oferta de empleo o cómo introducir el Currículum Vitae en los diferentes portales de Internet. Además de saber afrontar una entrevista de trabajo, cómo mantenerse motivado o motivada y no caer en la frustración, incluyendo el análisis de la propia trayectoria académica y profesional para poder completarla y/o reconducirla; realizar una agenda de búsqueda de empleo y un largo etcétera de actividades necesarias para conseguir el resultado deseado: un empleo.

Este trabajo consta de dos partes. El primer capítulo, como marco teórico, hace un análisis de la situación laboral de España y Castilla y León y aborda el concepto de desempleo desde una perspectiva social. En el segundo capítulo se propone una intervención desde la orientación laboral como un diseño de proyecto.

2. JUSTIFICACIÓN

Más del 80% de los jóvenes en España tiene dificultades para encontrar trabajo, según la escuela de negocios Euroinnova. Los motivos más habituales suelen ser la inexperiencia, la falta de información o las condiciones laborales abusivas... Las

condiciones laborales no depende de la persona que busca empleo, pero sí obtener información sobre el funcionamiento de la búsqueda de empleo y comenzar la andadura de la experiencia laboral.

La mayoría de los jóvenes no han sido informados correctamente sobre las perspectivas laborales, los salarios o cómo preparar un currículum. Formar a la población sobre estos aspectos reduce el desempleo en los 6 primeros meses después de comenzar la búsqueda (Serrano y Soler, 2015)

Como se ha señalado, los factores que están fuera del control personal son las condiciones laborales que dependen de las empresas y la experiencia de cómo esté estructurada la formación en prácticas y acceso a becas laborales, ya que sin experiencia no hay contrato, y sin contrato no se alcanza una experiencia mínima necesaria. El factor que puede controlar la persona en cuestión son sus conocimientos sobre cómo obtener su empleo deseado.

Ante esta situación, en España existe un desconocimiento generalizado, poniendo de ejemplo a los jóvenes que finalizan sus estudios universitarios que no saben cómo aplicar todo lo aprendido o cómo buscar su primer empleo. Por ejemplo, en la Universidad de Valladolid existe un servicio de apoyo de orientación laboral para conseguir prácticas remuneradas o su primer empleo, sin embargo los estudiantes desconocen su servicio y su funcionamiento. Sucede lo mismo con el resto de recursos públicos a los que pueden acceder como son el Servicio Público de empleo, Garantía juvenil...

Para solucionar esta situación, este trabajo propone una propuesta de proyecto de orientación laboral para que los jóvenes de España, más concretamente de Castilla y León, desarrollen cuatro sencillas fases y obtengan los conocimientos necesarios para llegar a ser contratado.

3. RELACIÓN DEL TFM CON LAS COMPETENCIAS DEL TÍTULO

Este Trabajo Fin de Máster está relacionado con las siguientes competencias generales del máster de psicopedagogía:

G1. Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos –de forma autónoma y creativa- y en contextos más amplios o multidisciplinares.

G2. Tomar decisiones a partir del análisis reflexivo de los problemas, aplicando los conocimientos y avances de la psicopedagogía con actitud crítica y hacer frente a la complejidad a partir de una información incompleta.

G7. Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que ha de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional.

4. OBJETIVOS

El objetivo de este Trabajo Fin de Máster es mejorar la empleabilidad de los jóvenes de Valladolid a través de una propuesta de proyecto de orientación laboral para la ciudad. La orientación como un instrumento sociolaboral que los acompañe y guíe hacia la obtención de un puesto laboral acorde con su formación, sus competencias y sus aspiraciones.

Para lograr este fin, se pueden desagregar los diferentes objetivos específicos:

- Profundizar en el desempleo y cómo afecta el desempleo a los jóvenes en Valladolid.
- Conocer la importancia de la ejecución de los proyectos de orientación laboral como recurso para mejorar la empleabilidad de los jóvenes en Valladolid.
- Proponer una propuesta de proyecto de orientación laboral para los jóvenes en edad de trabajar hasta los 25 años en la búsqueda de empleo en la ciudad de Valladolid, Castilla y León

Capítulo 1: MARCO TEÓRICO

A lo largo del proceso de la búsqueda de empleo, es necesario contar con conocimientos sobre la situación del mercado laboral actual en sus diferentes enfoques. Este apartado cuenta con tres puntos, el primero de carácter macroeconómico, expone la situación sociolaboral que presenta España. El segundo muestra el desempleo como concepto social. Por último, el tercer apartado presenta la necesidad de realizar una propuesta de proyecto de orientación laboral.

1. SITUACIÓN LABORAL DE ESPAÑA Y CASTILLA Y LEÓN

Este proyecto está dirigido para el territorio español, más concretamente a la comunidad autónoma de Castilla y León. Esta comunidad pertenece al reino de España y la misma forma parte de la Unión Europea, situado al oeste del continente europeo. España tiene una población de casi 47,62 millones de habitantes, en julio de 2022, cuya evolución se ve caracterizada por un descenso de población joven y aumento del promedio de edad, por lo que está experimentando un proceso de envejecimiento de la población, compensado por un saldo migratorio positivo, al igual que la mayoría de los países de la Unión Europea. (INE, 2022)

La estructura económica española es la de un país desarrollado, siendo el sector servicios el sector predominante que más contribuye al Producto Interior Bruto, seguido por el sector de la construcción e industria (Garrigues; ICEX España Exportación e Inversiones, 2022). La contribución al PIB de cada sector en España lo reflejan los porcentajes de la tabla 1.

Sector	Porcentaje del total, precios corrientes
Agricultura y pesca	2,96%
Construcción e industria	22,76%
Servicios	74,28%

Tabla 1. Estructura del PIB en España 2021. Fuente: Guía de negocios en España 2022 con datos del INE.

En el año 2020, se produce una crisis económica generada por los efectos de la crisis sanitaria por la COVID-19 debido a la implantación de medidas sanitarias de contención de la pandemia. Esto ha supuesto un cambio respecto a la tendencia de

crecimiento que se llevaba desde 2013. A principios de 2021, se refleja una recuperación de la economía española, retomando la normalidad laboral lentamente hasta 2022, impulsado por la vacunación masiva y el respaldo de medidas políticas de recuperación. (Ocaña et al. 2020)

1.1. Situación labora en España: Conceptos y estadísticas

El mercado laboral se basa principalmente en tres grupos: población activa, población ocupada y población desempleada. Estos están relacionados entre sí.

El desempleo hace referencia a la situación de la población en la que carece de trabajo y por lo tanto la falta de remuneración, esta población ha de estar en edad, condiciones y disposición de trabajar, es decir, población activa. El empleo es la otra cara de la moneda del desempleo, también estando en condiciones de trabajar.

La **población activa** es el conjunto de personas que pueden trabajar en relación a su edad y capacidad, engloba a las personas paradas y ocupadas. Se mide con la tasa de actividad (Becerra Benítez, 2011).

La tasa de actividad es un índice que computa el nivel de empleo de un país, es el resultado de calcular la población activa (población empleada o que busca empleo activamente) partido la población en edad de trabajar (población mayor de 16 años que busque o no empleo) (Vázquez Burguillo, 2015). La tasa de actividad en España a 31 de septiembre de 2022 es de 58,86% (INE, 2022) (Anexo I).

La **población ocupada** está comprendida por todas aquellas personas con trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia (Becerra Benítez, 2011). Se mide a través de la tasa de ocupación.

La tasa de ocupación o empleo es el índice que mide el cociente entre el número de personas empleadas, ocupadas o con un oficio y la población total, ambas comprendidas en el rango de edad desde los 16 hasta los 64 años (Vázquez Burguillo, 2015). La tasa de ocupación a 31 de septiembre de 2022 asciende a un 87,33% (Anexo I), la cual ha aumentado en un periodo semestral y anual.

La **población desempleada** se compone de las personas que están buscando activamente trabajo pero no se encuentran empleadas, su análisis se realiza a través de la tasa de paro. Esta se calcula con el cociente de la población parada entre la población activa, dando como resultado el porcentaje de las personas que no trabajan respecto a la

población que si puede. Este concepto deja a un lado la población inactiva: población en edad de trabajar que no están ocupadas ni buscando empleo, ya sea por incapacidad, prejubilación, estudiantes... La situación del mercado laboral se analiza principalmente en base a esta tasa de paro, por lo que es uno de los principales indicadores (Becerra Benítez, 2011).

El valor de la tasa de desempleo supone que cuanto menor sea, mejor situación económica tendrá la localidad analizada. La peculiaridad de este indicador es que no puede ser 0, ya que aunque haya pleno empleo, se mantendrá una parte de la población sin trabajar, esto se llama tasa natural de desempleo y se define como:

Aquella que representa un nivel de desempleo que no puede ser reducido y que forma parte de lo que se considera normal en una economía. Este nivel suele oscilar entre un 2% y un 5% y forma parte del desempleo friccional de la población. (Vázquez Burguillo, 2016, p. 1)

Este porcentaje de la población se caracteriza por moverse entre puestos de trabajo por diferentes razones ya que el mercado laboral es flexible, y están un tiempo sin ingresos, por ejemplo, puede tener la finalidad de un cambio de ámbito de profesión o la aspiración a un mejor puesto laboral.

Al contrario de lo que representa el gráfico 3 sobre la afiliación a la seguridad social, el gráfico 1 muestra como la variación de la población en paro no disminuye hasta 2012 que se empieza a recuperar España tras la crisis financiera de 2007 (Ministerio de trabajo y economía social, 2022). En 2020 vuelve a darse un aumento del paro registrado por la paralización económica a nivel mundial causado por las medidas de contención de la pandemia, recuperándose en el año 2021 con una gran disminución del número absoluto de parados.

PARO REGISTRADO

Variaciones mensuales. Meses de diciembre desde año 2001

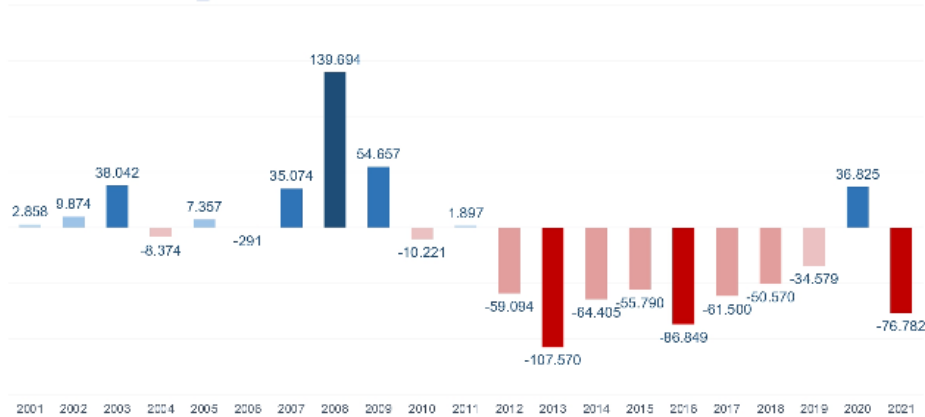


Gráfico 1. Variación del paro registrado en España desde 2001 al 2021. Fuente: Ministerio de trabajo y economía social

La tasa de paro en España tiene una tendencia decreciente como se puede observar en el gráfico 2, con un valor de 12,67% a 31 de septiembre de 2022 (Anexo I) lo que muestra que España ha recuperado tanto sus niveles de prepandemia y los previos a la crisis financiera de 2007.

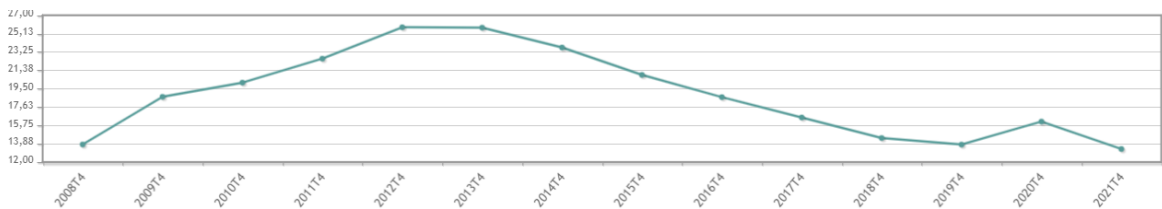


Gráfico 2. Tasas de paro de ambos sexos en España (2008 – 2021). Fuente: EPA, INE, 2022

La tasa de paro señalada tiene carácter nacional, por lo que no es uniforme en todos los puntos del país. La ilustración 1 muestra el reparto de la tasa de paro por Comunidades Autónomas, como se puede observar, el mayor número de parados se encuentra en Extremadura, Andalucía y Canarias; y donde menos en el norte del país, donde está incluido Castilla y León.

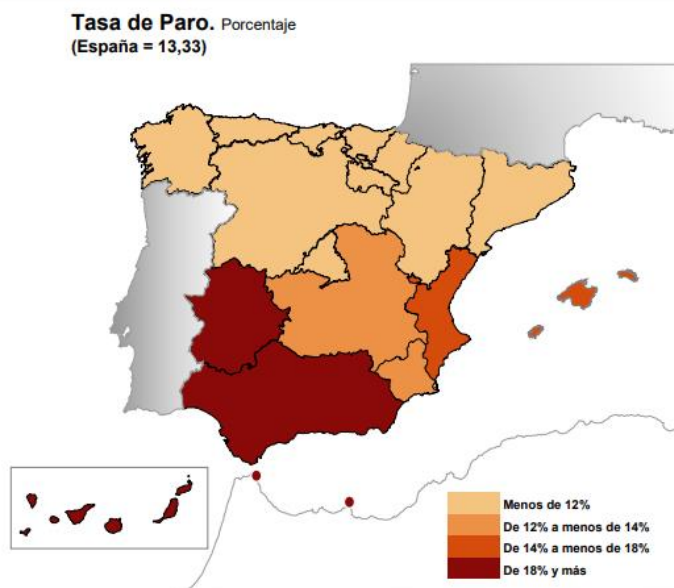


Ilustración 1. Mapa de España con Tasa de paro autonómicas 4º trimestre 2021.

Fuente: EPA 4º trimestre 2021

Tras analizar la tasa de actividad, de empleo y desempleo, se puede concluir que estos indicadores señalan que España presenta las características principales de un periodo de expansión económica, ya que se encuentra en niveles relativamente bajos a sus históricos. No le acompañan en la misma cadencia los datos macroeconómicos como el indicador del PIB, pero es un indicio hacia una etapa de crecimiento. Por lo que, a principios del año 2022, se puede calificar al mercado laboral de España como dinámico y reforzado para salir de la crisis económica hacia la etapa de expansión.

El análisis del mercado laboral trata sobre la evolución del trabajo desde 2010 a 2022. Los dos últimos años han sido un momento histórico para la población mundial ya que se ve afectada por la presencia de la recuperación de la crisis económica causada por la pandemia por la COVID-19. Cabe destacar también la crisis financiera de 2007 que sufrió España por la burbuja inmobiliaria, de la que se empezó a recuperar en 2013.

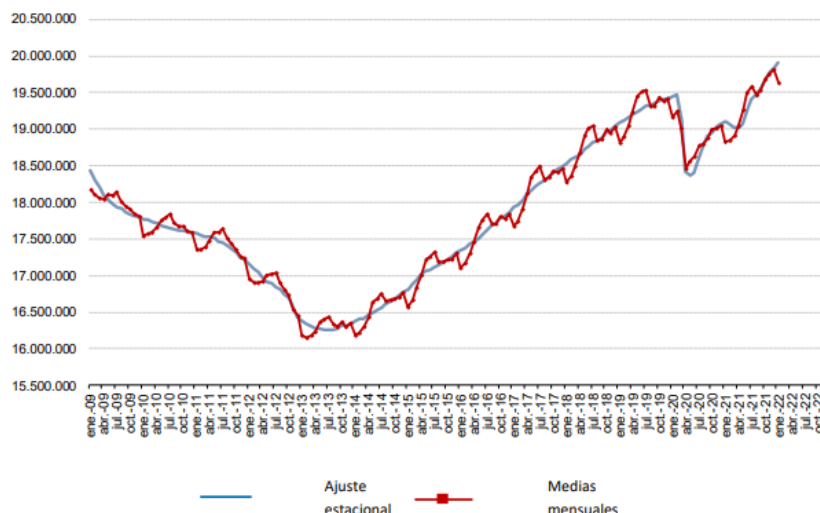


Gráfico 3. Afiliados a la Seguridad Social en España (2009-2022). Fuente: Subdirección Gral. de Presupuestos, Estudios Económicos y Estadísticas. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones

El gráfico 3 señala la población ocupa en España con el número de afiliados a la seguridad social de forma trimestral desde 2009 a enero de 2022 y la previsión del resto del año 2022. El análisis de esta evolución se divide en tres partes:

- 2009 a 2013 un número descendente de afiliados, llegando a unos 16.250.000 personas solamente afiliadas a la seguridad social.
- 2014 a 2019 aumento de afiliación, hasta llegar a los 19.500.000 personas activas empleadas.
- Punto de inflexión en 2020, cae el número de trabajadores afiliados a la seguridad social por causa de un parón económico por la pandemia.
- Desde 2020, sigue una afiliación a la Seguridad Social ascendente, llegando a inicios de 2022 casi a las 200.000.000 personas en activo. 19.824.911 es el número exacto con el que cerró el año 2021 a 31 de diciembre.

La gráfica 3 no hace distinción entre asalariados y no asalariados, y cabe destacar la diferente evolución que han llevado a cabo en España. Los no asalariados, calificados comúnmente como autónomos, fueron los más afectados tras la crisis financiera de 2007, como se puede observar en la gráfica 3 descenso de afiliados está más marcado que en el gráfico 4, que solo muestra los afiliados por cuenta ajena.

Una vez recuperada la situación económica nacional, desde 2013 los afiliados por cuenta propia no ha aumentado hasta la misma proporción que el total de

trabajadores, sino que su crecimiento ha sido más pausado. Esto se debe a la aversión por el emprendimiento que presenta España dada la incertidumbre que existe en el sistema económico tras una crisis.

Se puede observar en las gráficas 3 y 4 como con la crisis económica causada por la COVID-19 a lo largo del 2020, ocurre de forma similar, teniendo una recuperación económica más rápida. En cuanto a la comparación de población afiliadas por cuenta propia o ajena, sucede lo mismo, la población tiende a buscar puestos de trabajo que les aporte cierta estabilidad y seguridad en sus vidas, y evitar en la mayor medida posible el riesgo de pérdida.

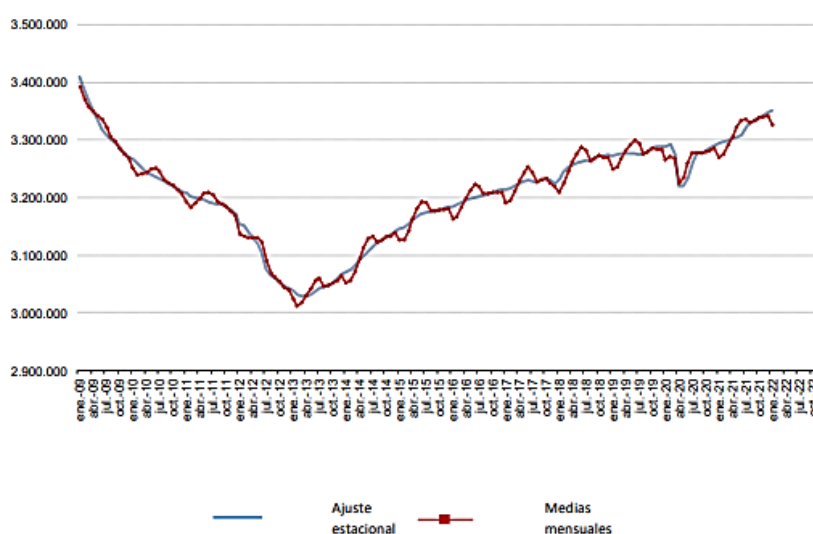


Gráfico 4. Población afiliada a la Seguridad Social por cuenta propia. Fuente: Subdirección Gral. de Presupuestos, Estudios Económicos y Estadísticas. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones, 2022

En cuanto el **desempleo juvenil**, a lo que se refiere a la población menor de 25 años, es una situación crítica ya que mientras la tasa de paro nacional está ligeramente por encima del 10%, la tasa de paro de menores de 25 años asciende a un 40% en 2020 y bajando hasta un 28,52% en 2022 (INE, 2022). Las comunidades autónomas con tasas más bajas son Galicia, La Rioja y Cataluña; estando por la cola Murcia, Islas Baleares y Navarra con las tasa más altas de desempleo juvenil.

Para analizar una situación más concisa de un país, se recurre a la comparación con el resto de países. En el caso de España, al ser miembro de la **Unión Europea** se relativizan sus niveles con los países europeos. La tasa de desempleo media de la

Eurozona disminuye a un 6,6%, mínimo histórico, siendo España el país miembro con mayor índice de desempleo nacional y juvenil de todo el continente. (Bartolomé, 2022)

Al igual que en España, el porcentaje de desempleo no se reparte igualmente por todos los países, en la ilustración 2 se puede observar la diferencia del nivel de paro con los países vecinos, estando con las peores tasas de paro España, Grecia e Italia.

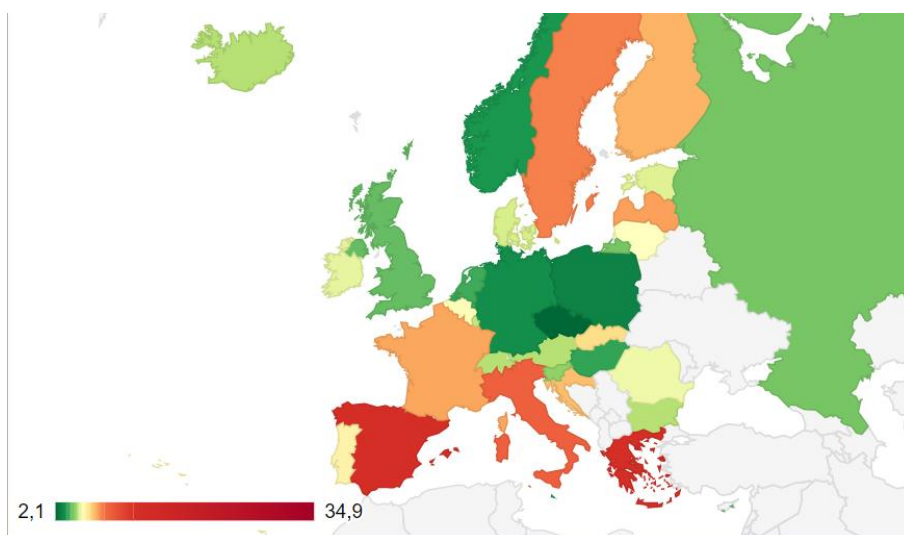


Ilustración 2. Mapa de Europa de las tasas de paro nacionales 2022. Fuente: datosmacro.com enero 2022

La tasa de paro juvenil en la Unión Europea también asciende levemente hasta situarse en un 13,6%. Esta cifra en comparación con España es muy baja ya que llega a duplicarla, situándose en la segunda tasa más alta de toda Europa, superándole Grecia con un 29,5% y siguiéndole Italia con un 23,1%. Los países con cifras más bajas están por debajo del 6% y son Alemania e Irlanda. (RTVE.es, 2022)

1.2. Análisis del mercado laboral de Castilla y León

La comunidad de Castilla y León es una comunidad de interior, situada en el norte de España. Su población es de 2,38 millones de personas en julio de 2022, con una tendencia similar a la nacional, saldo vegetativo negativo compensado con el saldo migratorio (INE, 2022). Esta comunidad se le caracteriza por su alta media de edad, se le considera una de las comunidades más envejecida de España, tras un estudio de Eurostat, se espera que en 2030 tenga una media de edad de 53,4 años, y convirtiéndose en 2040 en la segunda región más envejecida de la Unión Europea (El Norte Valladolid, 2022).

Castilla y León es una comunidad de interior relativamente estable en cuanto a la tasa de actividad respecto al resto de España. Su actividad se basa principalmente en el sector servicios de forma estable ya que no se ve afectado por la inestabilidad estacional de verano o invierno como en otras zonas de España. En segundo plano le sigue la industria, también muy importante para la población afiliada por cuenta ajena.

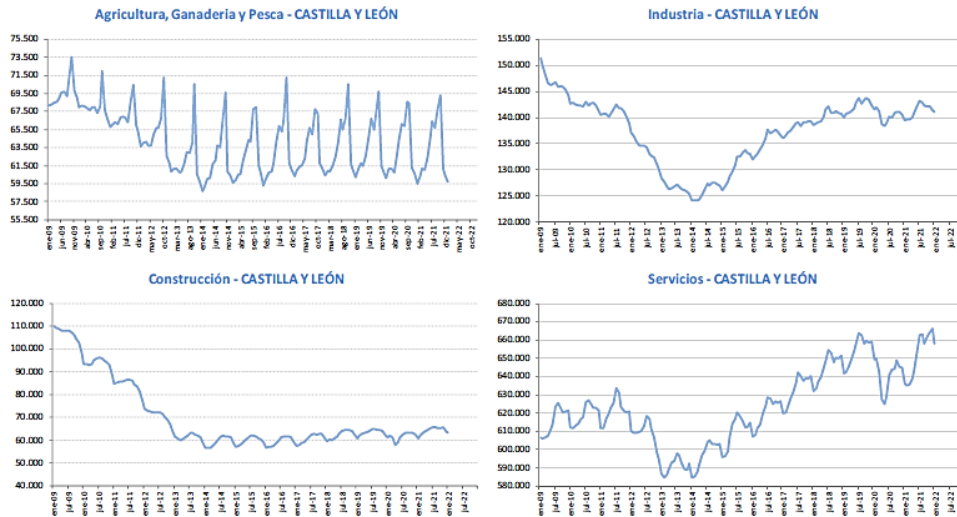


Gráfico 5. Evolución de afiliados por rama de actividad. Fuente: Subdirección Gral. de Presupuestos, Estudios Económicos y Estadísticas. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones. Enero 2022.

La evolución del mercado laboral en Castilla y León sigue la tendencia nacional, sin embargo las caídas producidas por las crisis económicas no han llegado a ser tan significativas. Como se observa en el gráfico 6, en 2013 se queda en un 22% de tasa de paro, llegando hasta el 25% a nivel nacional (gráfico 2); y desde 2018 está estable por encima del 10%, siendo la tasa más baja en 2021.

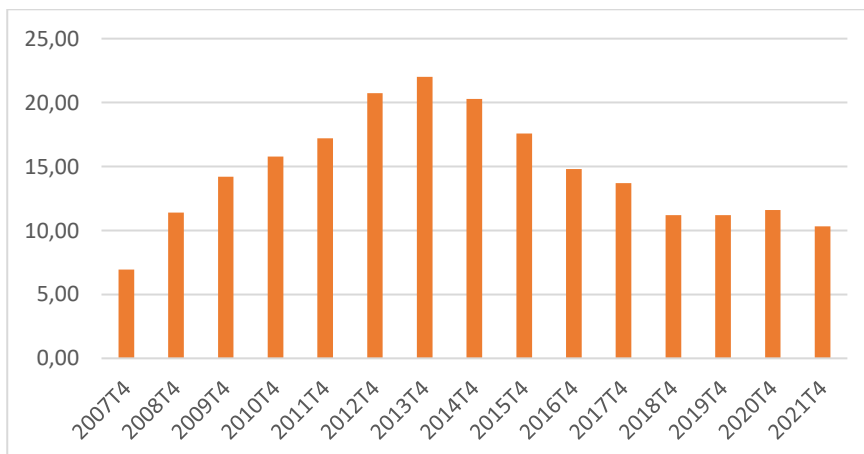


Gráfico 6. Tasa de paro en Castilla y León. Fuente: INE

La evolución de la tasa de ocupación en Castilla y León está caracterizada por una ralentización de su crecimiento respecto al nivel nacional, según los datos de la Encuesta de Población Activa de 2019, así se observa en el gráfico 7 (Vizcaíno, 2021). Esta tasa de empleo se sitúa en el 66,4%, por encima de la media española.

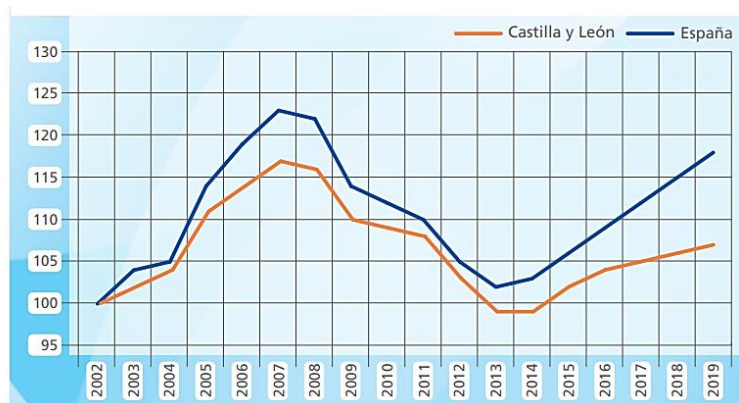


Gráfico 7. Comparación de ocupados en Castilla y León y España (2002-2019). Fuente: la economía de la comunidad autónoma de Castilla y León: diagnóstico estratégico. CaixaBank 2021

El desempleo en la población con una edad menor de 25 años es un dato muy diferente a la tasa de paro autonómica. Según el gráfico 8 la tasa de paro de menos de 25 asciende a un 21,4%, refiriéndose hasta un 37,3% a los menores de 20 años, dejando para los que tienen 25 años o más tan solo un 8,1%. Con estos datos se puede observar cómo existe una problemática económica y social para los jóvenes de la comunidad de Castilla y León que desemboca en las siguientes consecuencias (G. Estrada, 2022):

- Falta de experiencia para acceder a un puesto de trabajo
- Inestabilidad laboral por la alternancia de prácticas remuneradas
- Retraso de independencia económica
- Dilación de la emancipación

Según Laura G. Estrada, 2022, los índices señalados en las estadísticas registradas por el Servicio Estatal de Empleo Público visibilizan que los jóvenes son el colectivo más perjudicado respecto al global de la población que quiere desempeñar un trabajo, porque sus oportunidades laborales se ven limitadas.

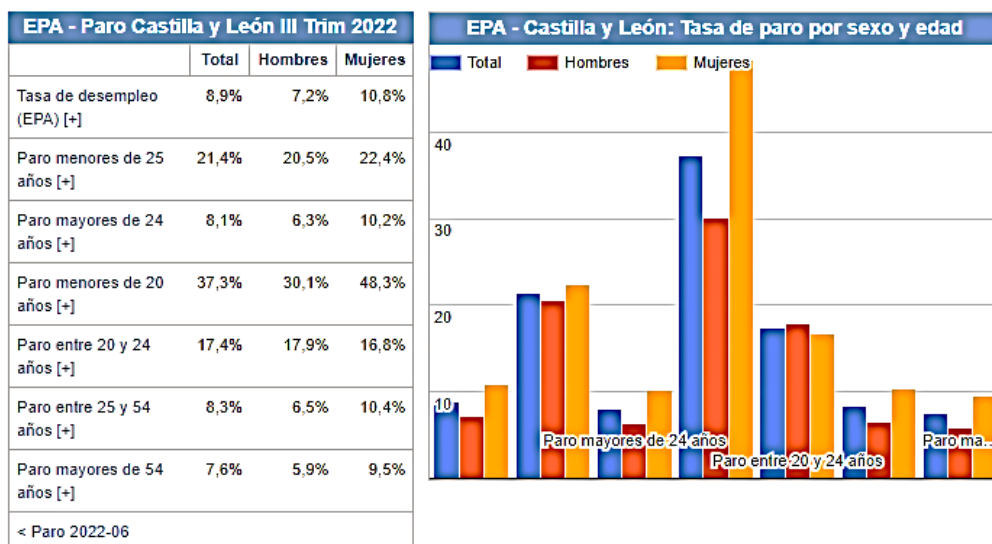


Gráfico 8. Paro en Castilla y León 4T 2022 desagregado por sexo y edad. Fuente: Datosmacro.es con datos de la EPA

En conclusión, la comunidad de Castilla y León tiene una tasa de paro estable, por debajo de la media española, y lento crecimiento de la tasa de ocupación. Por lo tanto es una comunidad que está mejorando sus oportunidades laborales.

A nivel demográfico, como está introducido, Castilla y León es una comunidad envejecida. Esta situación se da por tres factores (Camarero, 2020):

- Niveles altos de envejecimiento y sobre envejecimiento, en comparación con España y Europa.
- Niveles altos de desempleo juvenil respecto a otros grupos de edades. La tasa de desempleo juvenil está por encima de la media española.
- Despoblación de la comunidad, sobre todo por parte de la población joven y en zonas rurales por la falta de servicios y oportunidades laborales.

Esta desfavorecedora situación es diferente en cada provincia, quedando Valladolid, como capital de la comunidad con ventaja. Sin embargo, cabe destacar que desde 2009 existe una disminución de la población en todas las provincias, como se muestra en el gráfico 9.

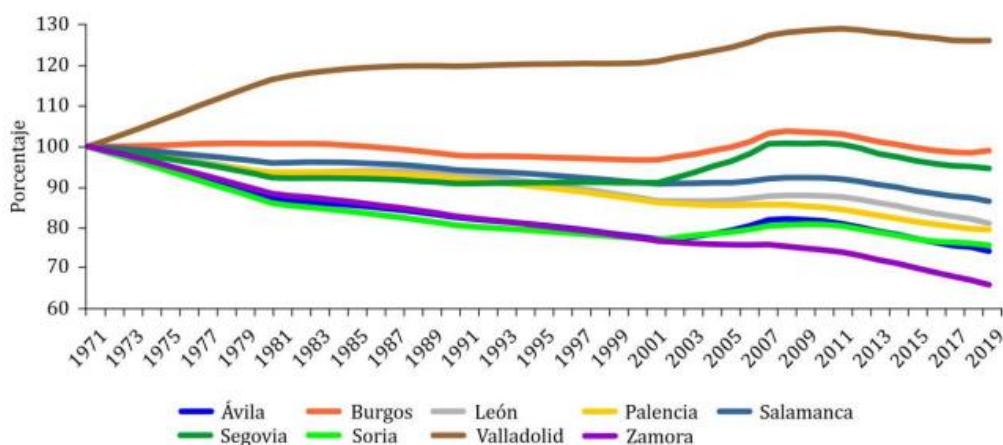


Gráfico 9. Evolución de la población por provincias de Castilla y León desde 1971 al 2020. Fuente: Datos del INE

Díez y Paro (2020), señalan que según los datos del INE:

De acuerdo con esas proyecciones, realizadas teniendo en cuenta tanto las estimaciones de las tasas de natalidad y mortalidad como del saldo migratorio, Castilla y León perderá cada año en torno al 0,6% de sus residentes, de forma que en el año 2033 habrá perdido un 8,7% de la población que tenía en el año 2018. (p. 5)

1.3. Mercado laboral en Valladolid

Valladolid, la ciudad que alberga las principales sedes institucionales de la comunidad autónoma, es una de las más pobladas de Castilla y León con 295.000 habitantes en 2022, de los cuales solamente 27.000 tienen entre 16 y 25 años, un 9,1% (INE, 2022). La provincia de Valladolid está entre las quince provincias más envejecidas de España y sus predicciones son pesimistas en cuanto al envejecimiento. La pirámide de la población se está invirtiendo, siendo cada vez menos la población menor de 30 años. (Observatorio de las ocupaciones, 2021)

En cuanto a la evolución del mercado laboral, ha seguido la tendencia autonómica, con las ligeras variaciones debidas a las crisis económicas a nivel nacional. Tiene una tasa de paro de casi el 12% a finales del año 2022 (Datosmacro, 2022), lo que le sitúa ligeramente por encima de la tasa de la comunidad. Así se puede observar en la tabla 2. El año 2020 cerró con un 45,42% de los demandantes en paro con formación de estudios primarios, por lo que se mantiene la correlación sobre cuanto más formación

menos probabilidad de estar en situación de demanda de empleo. (Observatorio de las ocupaciones, 2021)


















Fecha	Tasa de Paro Registrado	Nº de parados registrados	Población
Noviembre 2022	11,98% 	16.588	297.775
2021	12,95% 	17.614	297.775
2020	16,12% 	22.383	299.265
2019	13,03% 	17.902	298.412
2018	13,96% 	19.125	298.866
2017	15,64% 	21.360	299.715
2016	16,84% 	22.817	301.876
2015	18,58% 	25.436	303.905
2014	20,30% 	28.044	306.830
2013	21,58% 	29.994	309.714
2012	21,18% 	29.939	311.501
2011	18,45% 	26.790	313.437
2010	17,44% 	25.592	315.522
2009	16,88% 	25.278	317.864
2008	13,93% 	20.830	318.461
2007	12,08% 	16.272	316.564
2006	10,45% 	15.532	319.943

Tabla 2. Evolución del Paro en Valladolid desde 2006 hasta 2022. Fuente: Datosmacro.es

La actividad económica de Valladolid está más repartida que a nivel nacional. La industria le gana peso debido a las grandes empresas que se sitúan estratégicamente en esta ciudad. Los servicios abarcan un 67% de la población ocupada y la industria junto con la construcción asciende hasta casi un 30% (Observatorio de las ocupaciones, 2021). Las empresas situadas en Valladolid que más aportan al PIB nacional son: Grupo Renault, Michelin y Queserías Entrepinares (eInforma, 2022), como se puede observar pertenecen al sector secundario.

Aun teniendo una buena estructura de actividad económica, las ciudades pequeñas y medianas de Castilla y León sufren un éxodo interprovincial a unas ciudades más grandes. Valladolid entre ellas también pierde a sus jóvenes una vez que finalizan su formación, además de ser una ciudad envejecida con un bajo porcentaje de jóvenes (Jorrín, y otros, 2018).

Valladolid cuenta con un saldo migratorio interprovincial positivo de Castilla y León (INE, 2022), debido a ser la capital y eje central de la comunidad a nivel administrativo y educacional, porque que concentra una mayor oferta de formación. Sin embargo, Castilla y León pierde población joven formada por falta de oportunidades laborales o el conocimiento de ellas. Se puede calificar a Valladolid como ciudad de paso porque acoge a las personas de ciudades medianas y provincias limítrofes para

formarse y una vez finalizada la etapa, migran a ciudades más grandes como Madrid, Barcelona o Bilbao a buscar un mejor futuro laboral.

2. EL DESEMPLEO COMO CONCEPTO SOCIAL

El desempleo es una situación fuera de lo deseable, anómala. El hecho de trabajar es un factor de inclusión e integración de las personas dentro de la sociedad de la que forman parte. En cambio estar desempleado es lo contrario, un factor de desintegración. Estar parado lleva a quedarse fuera del margen de la estructura productiva del país, estas personas se alejan de la dinámica social, de la participación en la sociedad y la garantía de los derechos que rodean al empleo. Una persona desempleada recibe una remuneración limitada en el mejor de los casos, y suele caracterizarse por ser escasa. Esto reduce sus capacidades como persona, y a menudo también las familiares. Por lo que el desempleo expone a las personas a una situación de vulnerabilidad ya que hay una cuestión de reconocimiento e interacción asociado al empleo. (Fresno, 2013)

2.1. La percepción social del desempleo

El empleo y el desempleo suelen entenderse desde una perspectiva únicamente cuantitativa en diferentes campos: estadísticas, dinero, capacidad productiva... dejando de lado la importancia social y cualitativa que esconde el hecho de que una persona o grupo de personas están trabajando o no.

El significado de desempleado procede de la falta objetiva de empleo, persona que no está empleada. La pregunta que encamina este apartado es ¿qué es realmente no tener trabajo?, su respuesta principalmente es no tener un ingreso constante derivado de tu esfuerzo y sacrificio. Esta afirmación se compone de dos partes, la primera cuantitativa, no existe un ingreso con el que tener una manutención y la segunda cualitativa, no existe reconocimiento por el esfuerzo y dedicación personal.

El grupo de personas desempleadas se considera heterogéneo por el gran número de diferencias individuales que existen entre las personas. Cabe destacar este aspecto porque las características personales son determinantes en la capacidad de reacción ante la falta de trabajo. Dada esta situación, es complicado generalizar todos los aspectos sociológicos frente al desempleo que se ocasionan, y se tendrá que matizar la reacción a cada grupo de personas que se asemejan. Para explicar el impacto diferencial entre los

diferentes perfiles de personas desempleadas se sigue la clasificación del del Instituto Nacional de Estadística que agrupa la población según las siguientes variables:

- Edad
- Duración de desempleo
- Grado de implicación en el trabajo
- Nivel de ingresos económicos durante el desempleo
- La clase o integración social según la formación.

La percepción social que tiene la sociedad de la población que está en desempleo se convierte en una construcción social llena de estereotipos (ideas o imagen aceptada por la sociedad y que no espera ser cambiada). Los estereotipos en la cultura española sobre una persona desempleada suelen ser que es vago, que se aprovecha de los demás, que tiene tiempo ocioso y que no hace nada por cambiar su situación.

2.1.1. Pirámide de Maslow

Haciendo referencia a Gidden y Sutton (2014), desarrollan cómo pasa una persona el duelo de estar en desempleo, resumiéndose en que: la experiencia del desempleo puede ser muy turbadora pero la consecuencia más inmediata es la pérdida o disminución de ingresos, y con ello sus consecuencias económicas. Las emociones por las que pasa una persona en búsqueda de empleo que ha perdido su rol laboral, pueden ser alguna o algunas de las siguientes: inquietud, rechazo, temor, impotencia, desconcierto, inutilidad. Como se puede observar son negativas (en mayor o menor medida según el contexto particular) por lo que es una situación no deseada que llega sin buscarla. Estas emociones se vuelven más intensas cuanto más integrado esté en el puesto de trabajo y cuanto mayor sea la duración del tiempo de desempleo.

Otro aspecto que destaca en las personas desempleadas es la necesidad de sentirse útil y realizado/as a través del trabajo para obtener satisfacción personal. La actitud general de un ciudadano es establecer un vínculo con su trabajo, tal que se percibe como una fuente de enriquecimiento y desarrollo personal, de reto, de obtención de relaciones, motivación, formación e información continua. El cese de la actividad laboral corta bruscamente este desarrollo personal que concierne sentimientos positivos contrapuestas a las negativas señaladas anteriormente. Comprender las consecuencias sociales que puede soportar una persona desempleada, está relacionado con las necesidades y motivaciones para querer acceder a un empleo, lo que lleva a mencionar

la Teoría sobre la motivación Humana o teoría de las necesidades de Abraham Maslow (1943). Esta teoría jerarquiza todas las motivaciones del ser humano atendiendo al esquema de la ilustración 3.



Ilustración 3. Jerarquía de las necesidades humanas, según la pirámide de Maslow.

Fuente: Periódico 20minutos

La teoría de la Motivación Humana se basa en que existe una jerarquización de necesidades que según se van cubriendo y van apareciendo necesidades del siguiente nivel. La mayor parte de las necesidades se alcanzan gracias a los ingresos, es decir, estar trabajando.

Haciendo referencia al primer nivel: necesidades básicas, se necesita un ingreso mínimo para poder dormir y alimentarse de forma correcta. Para pasar a un segundo nivel: tener una casa y empleo, se necesita tener un trabajo que te lo permita. En este caso podemos poner el ejemplo de la independencia de los hijos, cada año se atrasa más la edad media de independizarse ya que es complicado encontrar trabajo sin experiencia y más si no tienen formación. El resto de niveles, que van cubriendo la aparición de las necesidades ilimitadas a las personas gracias al progreso laboral. (REMO, 2021)

La necesidad de estima que es el cuarto nivel se refiere a la valoración personal y la confianza. Este es el primer paso que se retrocede en el momento de quedarse en desempleo, lo cual está señalado en el primer párrafo de este apartado. Por último, en la misma línea está el quinto nivel: la autorrealización, la RAE (2022) lo define como “Consecución satisfactoria de las aspiraciones personales por medios propios”. Este nivel se refiere a un aspecto subjetivo de la persona según sean sus valores personales y las metas a las que aspire. Suele estar ligado al trabajo ya que es el lugar donde están los objetivos laborales y las personas lo consiguen a través de sus capacidades y actitudes.

2.1.2. La percepción del desempleo según los factores principales

Como se comenta en la introducción del apartado, la agrupación de grupos por características similares se basa en la clasificación que aplica el INE en sus registros. De esta forma se analiza el impacto por desempleo que sufre cada grupo según sus características en cada clasificación:

- **Edad**

Actualmente sufrimos una transformación del mercado laboral, los media de edad de los jóvenes para comenzar a trabajar son los 25 años, sin estabilidad. La edad para llegar a la jubilación está en torno a los 65 años, siempre que tengas al menos 35 cotizados (Gabriel & Herranz, 2017). El año 2022 se encuentra ya en un periodo de transformación de la jubilación, con una percepción a alargar la edad de trabajar y los años de cotización.

Dentro de este rango de edad podemos agruparlo en tres grupos por la similitud de sus perfiles laborales y desarrollo personal: adultos jóvenes, adultos y adultos mayores (Quiroa, 2021):

- **Adultos jóvenes: 25 o menos a 35 años**, desempleo generalmente de carácter transitorio debido al carácter temporal de los contratos al comienzo de la vida laboral y por la búsqueda del trabajo ideal. En estos casos, la búsqueda de empleo suele ser efectiva y su reincorporación al empleo rápida, sin embargo la calidad de los contratos es baja: temporales y sueldos bajos. No existe una gran preocupación ya que no existen cargas económicas ni familiares que afrontar.
- **Adultos: 36 a 50 años**, desempleo generalmente de carácter estructural por cambio de puesto de trabajo por insatisfacción o desagrado, o por despido por diferentes razones. Las personas de este grupo de edad presentan un perfil con experiencia y puede ser un buen activo para las empresas. Tienen dos opciones buscar un trabajo del mismo sector o cambiar de tipo de trabajo. Suelen aprovechar el subsidio por desempleo para tomar su decisión y buscar su nuevo puesto de trabajo, no suele alargarse su reincorporación. Tienen cierta preocupación porque suelen tener cargas económicas y familiares y una vida estable, por lo que la posibilidad de cambiar su vida les asusta.

- **Adultos mayores: 51 a 65 años o más**, desempleo generalmente de carácter estructural obligado por despido por diferentes razones. Este grupo de personas suele tener mayor número de problemas a la hora de encontrar trabajo debido a la obsolescencia de conocimientos y su próxima edad de jubilación, no suele ser un activo para la empresa de gran valor. Alto nivel de preocupación por miedo a ser discriminados por su edad y por su futuro económico en cuanto a la jubilación.

Conclusión: Cuanto más mayor sea la persona, más le afecta emocionalmente la situación por desempleo, se percibe como un hecho más preocupante para encontrar un nuevo empleo.

- **Duración de desempleo**

La duración de la situación de inactividad es un factor muy relevante ya que según el periodo en el que se encuentra puede haber una gran diferencia de consecuencias en la percepción de la situación (Prado, 2019). Se divide en tres intervalos de tiempo:

- Más de 18 meses: se califica como paro de larga duración. Esta situación tiene graves consecuencias en la salud mental ya que provoca aislamiento social, estrés económico, desmotivación y sensación de inutilidad. Se produce por la privación de rutinas, relaciones personales, desarrollo profesional y la capacidad de contribuir al bienestar de la familia y de la sociedad.
- Entre los 6 y 18 meses se encuentra el periodo medio en España de encontrar un puesto de trabajo. En este periodo se mantiene la motivación por encontrar trabajo y la búsqueda de empleo es intensa. Simultáneamente comienzan a aparecer de forma leve las consecuencias de la salud mental del desempleo de larga duración, mostrando momentos de mayor bienestar y otros que menos. Aumentando los periodos de malestar al pasar el año, donde comienza a aparecer la desmotivación y una incertidumbre por el futuro laboral y personal.
- Menos de 6 meses, suele ser un paro friccional, originado por voluntad propia del empleado. Las causas son diversas, por ejemplo: búsqueda de otro empleo de la misma rama o una diferente, cambio de residencia, enfermedad, cuidado de un familiar, estudios.... También puede ser un paro estacional

debido a que existen actividades que se paralizan en cierta estación del año, como por ejemplo todo lo relacionado con la enseñanza, hostelería y restauración, operarios agrícolas... En este tipo de inactividad no se producen consecuencias en la salud ya que existe cierta certeza de retomar pronto la actividad laboral, se percibe como unas vacaciones.

Conclusión: Cuando más largo sea al periodo de desempleo, más problemas emocionales tendrá la persona, se percibe como un hecho más preocupante para encontrar un nuevo empleo

- **Grado de implicación en el trabajo**

Este factor a tener en cuenta es más sencillo. Siguiendo la correlación positiva de cuanto más implicada esté una persona en su puesto de trabajo y más valore su empresa, su salud mental en su posterior desempleo se verá más afectada que, por el contrario, una persona que no se encontraba a gusto en el suyo. Este último puede llegar a sentir alivio o felicidad tras su incorporación a la población desempleada en búsqueda activa de trabajo, ya que será un empujón para cambiar de empleo. (Neffa, 2015)

En el caso de estar desempleado, sin haber tenido previamente un empleo, este factor no será considerado.

- **Nivel de ingresos económicos durante el desempleo**

El nivel de ingresos que tenga una persona durante su etapa de inactividad es determinante para tenga más interés en comenzar a trabajar en cualquier empleo o puede permitirse ser más selectivo y mantener la calma en el periodo. Se pueden crear tres grupos (Neffa, 2015):

- Sin cargas económicas, la preocupación por encontrar un empleo de esta persona es baja ya que no tiene que afrontar deudas ni obligaciones familiares. Suelen ser personas jóvenes o periodos de inactividad menores de 6 meses, donde no llegan a aparecer normalmente problemas económicos, ni trasciende a su salud su situación de desempleado.
- Con cargas económicas pero con ayuda, la preocupación por encontrar un empleo está alerta pero una posición de calma, ya que durante un tiempo puede hacer frente a las cargas gracias a ayudas monetarias familiares o subsidios/prestaciones del estado de diversa índole.

- Con cargas económicas sin ayuda, la preocupación por encontrar un empleo es alta ya que seguramente no puede hacer frente a sus gastos diarios por el cese de ingresos salariales. Esta persona tendrá un nivel de estrés alto que afectará gravemente a su salud mental, aceptando un empleo mal remunerado para obtener unos ingresos y no generar grandes deudas.

Conclusión: cuanto más alto sea el número de cargas económicas, afectará en mayor medida a la salud personal y se verá agravada la percepción de búsqueda de empleo.

- La clase o nivel integración social según la formación

El empleo es un elemento de integración social que permite la mejora de los estándares de vida y el bienestar personal y social, en definitiva, permite a las personas llevar una vida más digna. Refiriéndose a empleos que cumplen los mínimos estándares de calidad.

El desempleo es una situación anómala, siendo el desempleo un factor de no inclusión e desintegración de las personas en la sociedad, como se ha comentado al inicio del apartado. Además del nivel educativo y de los ingresos recibidos durante el desempleo ya explicado, alejan a las personas de cierta participación social y oportunidades de socialización, incluso de no tener los medios suficientes para mantenerse en la dinámica social. Todo ello deriva en la exposición a las personas en una situación de vulnerabilidad ante la exclusión social.

Este apartado trata de analizar cómo afecta el desempleo según la situación que tenga el colectivo en la sociedad, por eso se ha catalogado como “clase o integración social”. Se pueden diferenciar tres clases (Sánchez Galán, 2019):

- Clase alta, colectivo con alto nivel adquisitivo y generalmente mayor nivel formativo y educacional. Ocupan puestos de responsabilidad en la burocracia y cuentan con propiedad de medios de producción, por lo que pueden emplear a otros individuos.
 - Colectivo con facilidad de acceder a nuevos empleos gracias a la formación adquirida y los numerosos canales de búsqueda de empleo con los que cuentan.
- Clase media, es el estrato más amplio en las sociedades, sus integrantes cuentan con niveles promedios de educación y capacidad económica, que

permiten subsistencia y la propiedad de vivienda y un nivel de vida basado en el bienestar.

- Colectivo con posibilidades de acceder a empleos gracias a su formación y dedicación laboral. Los canales de búsqueda de empleo son menores que en la clase alta.
- Clase baja, colectivo de individuos con escasas posibilidades de contar con vivienda en propiedad o medios de producción. Además su nivel de renta es baja lo que dificulta su entrada en el sistema nacional, incluso en la educación y profesiones de alto nivel.
 - Colectivo con dificultad para acceder a nuevos empleos o con mejores condiciones laborales ya que su formación es menor y los canales de búsqueda de empleo se ven limitados.

El colectivo de clase baja requiere de una mayor profundización. Es un colectivo con dificultades de acceso al empleo, debido a los bajos niveles de cualificación, problemas personales o son víctimas de prácticas discriminatorias como consecuencia de su origen étnico, racial, sus condicionales físicas u otras causas. En estos grupos los niveles de desempleo son mayores que en el resto de la población. Y cabe destacar que las condiciones laborales de las personales empleadas son más precarias e inestables, lo que lleva a ser puestos vulnerables ante situación de crisis económicas.

El gráfico 10 sobre la tasa de desempleo en España en el año 2021 refleja cómo influye la educación de la población, existiendo un mayor o menor nivel de desempleo. Lo que lleva a concluir la correlación que existe entre un mayor nivel formativo desemboca en un menor nivel de desempleo.

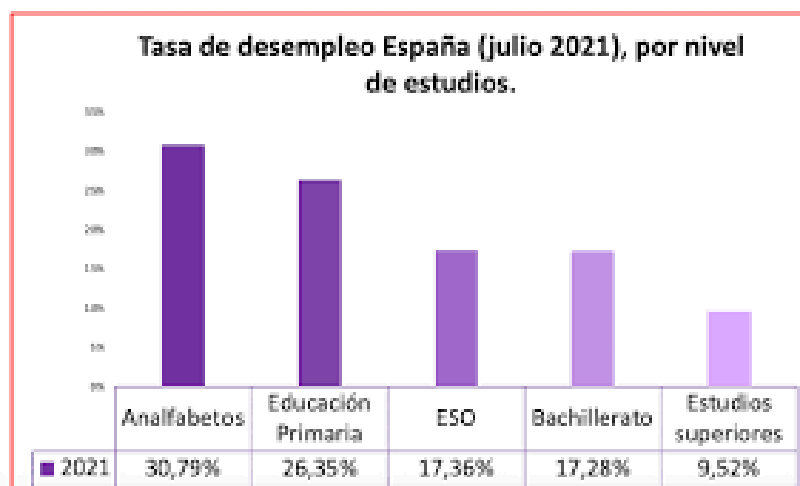


Gráfico 10. Tasa de paro según el nivel de estudios de la población en 2021. Fuente:
Ecosublime con datos del INE

2.2. Marco teórico del proyecto de intervención

2.2.1. La Agenda 2030 en la Unión Europea

La estrategia Europa 2020, predecesora de la actual Agenda 2030, tienen la función de crear una estrategia de crecimiento sostenible en un periodo a medio largo plazo de diez años, en las cuales España está comprometida.

La Agenda 2030 es un compromiso a nivel mundial que alberga un conjunto de diecisiete objetivos de desarrollo sostenible (ODS), con el fin de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos sin comprometer los recursos para las futuras generaciones. La idea de esta estrategia es ampliar la visión de desarrollo global más allá de valores económicos, sino también teniendo en cuenta aspectos de desarrollo sociales, políticos, climáticos y medioambiental, tanto en países desarrollados como países en vías de desarrollo. (Ministerio de derechos sociales y Agenda 2030, 2022)

Los objetivos a los que se hace referencia se pueden observar en la ilustración 4 que se muestra a continuación.



Ilustración 4. Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030. Fuente: RTVE.es

España tiene una posición relativamente buena en cuanto al cumplimiento de los ODS, se encuentra entre los primeros veinticinco países (de los más de ciento sesenta países comprometidos), según el último informe de desarrollo sostenible. Una de las razones es porque el resto de países tienen un retraso generalizado del cumplimiento de la agenda, ya que implica un gran cambio en el sistema de producción a nivel internacional.

Más concretamente, este proyecto trata sobre la orientación en la búsqueda de empleo por lo que es el **objetivo 8** el que más interesa perseguir. Se titula como “**Trabajo decente y crecimiento económico**”, dos aspectos inevitablemente relacionados. Con este objetivo se busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todo. Las metas que se persiguen para el año 2030 se desglosan en (Estrategia 2030 Desarrollo Sostenible, 2022):

- 8.1. Crecimiento económico
- 8.2 Diversificación, tecnología e innovación
- 8.3 Fomento de pequeña y mediana empresa
- 8.4 Producción y consumo eficiente y respetuoso
- 8.5 Pleno empleo y trabajo decente
- 8.6 Reducir el número de jóvenes sin trabajo ni estudios
- 8.7 Esclavitud, trata y trabajo infantil
- 8.8 Derecho laborales y trabajo seguro
- 8.9 Turismo sostenible
- 8.10 Servicios bancarios
- 8.11 Ayuda para el comercio en países de desarrollo
- 8.12 Estrategia mundial para el empleo juvenil

El desempleo juvenil junto con el desempleo de larga duración son las principales complicaciones que ralentizan el logro del Objetivo 8 de la Agenda 2030. Los siguientes puntos profundizan el análisis del desempleo juvenil y las causas y consecuencias del paro de larga duración en España

2.2.2. Desempleo Juvenil

El **desempleo juvenil** es el porcentaje de personas comprendidas entre 16 y 24 años que buscan empleo activamente pero no trabajan respecto a la población total de el

mismo rango (López, 2019). El desempleo juvenil está presente en varias de las metas del objetivo 8 de la Agenda 2030, es por ello por lo que es uno de los problemas a resolver con más urgencia. Según la EPA la tasa de desempleo juvenil en España es de un 30,6% es un valor muy alto si lo comparamos con la tasa de desempleo nacional del 13,33%.

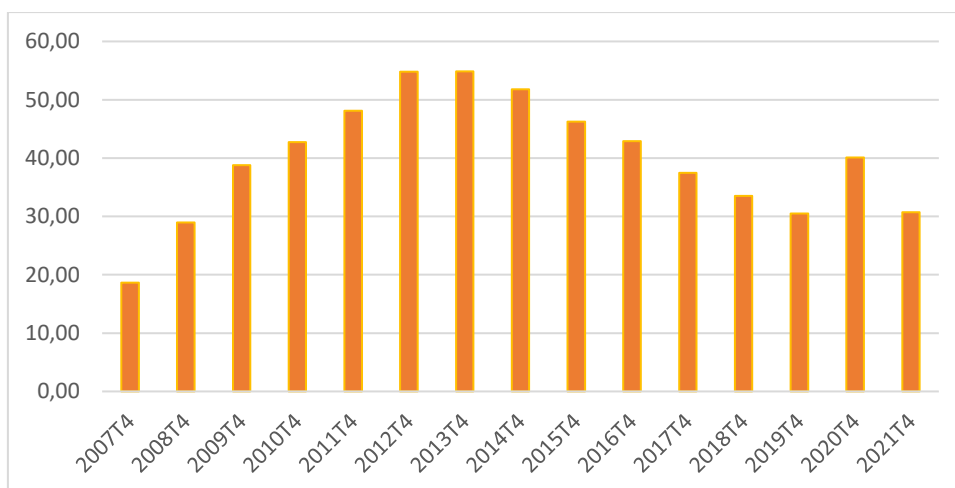


Gráfico 11. Tasa de paro de menores de 25 años nacional. Fuente: INE

Se puede matizar que existe convergencia entre sexos pero existe una gran diferencia entre nivel de estudios, a mayor nivel de estudios, mayor tasa de empleo (Gráfico 12). En cuanto a una comparación histórica, podemos ver como existe una gran diferencia del porcentaje de personas que hace 15 años trabajaban sin estudios. Sin embargo, con estudios hay un 64,1% ocupado, es decir, aumenta la probabilidad de trabajar, pero no te asegura tenerlo.

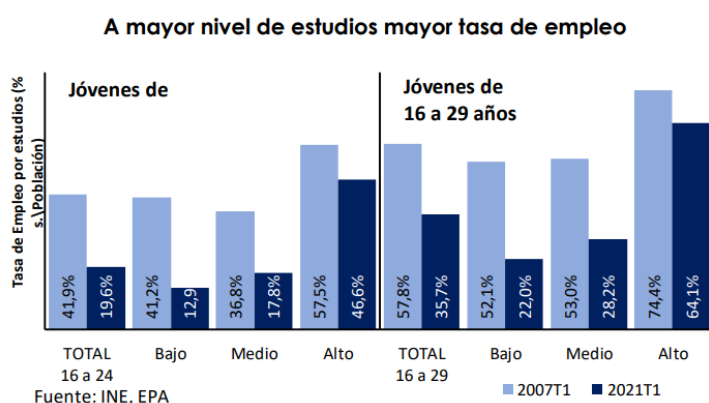


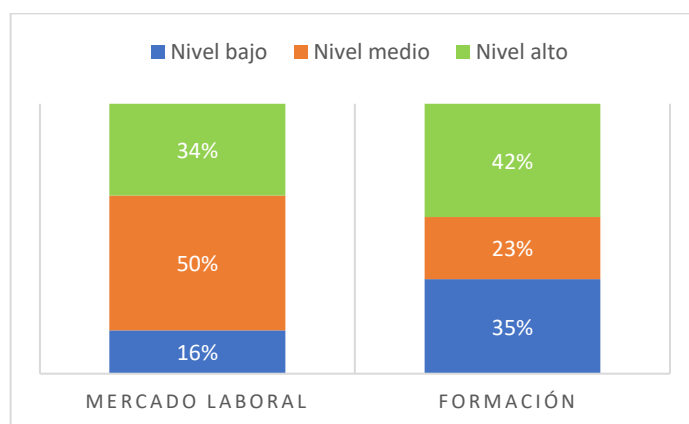
Gráfico 12. Evolución de la tasa de desempleo juvenil según el nivel de estudios. Fuente: Informe Jóvenes y mercado de trabajo, junio 2021 con datos de la EPA y el

Por esta razón aparece un grupo de personas calificado como “población desanimada” joven, que son los inactivos, en los años posteriores de la crisis de 2007 hubo un auge de este grupo y eran llamados Ni-Nis, porque ni estudiaban, ni trabajaban, era una población “pérdida”. Actualmente, en 2021 ha ganado un mayor peso los Si-Sis ya que existe un gran número de jóvenes que trabajan y estudian a la vez. (Observatorio de la Juventud en España, 2011)

Cabe destacar que en España existe un *sobreeducación* en la población joven. Para explicar esta situación hay que definir los siguientes términos (Mateos, 2018):

- Cualificado es tener los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo.
- Sobrecualificado tener más conocimientos de los requeridos en el puesto de trabajo.
- Infracualificado es desconocer conocimientos necesarios para el puesto de trabajo que ocupa.

La “*sobreeducación*” genera un desequilibrio entre la preparación formativa y e mercado de trabajo de jóvenes. Según Eurostat España presenta un mercado de trabajo cuyas necesidades de cualificación de sus trabajadores distan de lo que ofrece el mercado de trabajadores. Se puede observar la comparativa en el gráfico 13.



	Nivel bajo. Título de secundaria equivalente o inferior	Nivel medio. Título de formación profesional superior	Nivel alto. Título universitario o de posgrado.
Mercado laboral. Cualificación de la oferta de empleo	16%	50%	34%

Formación de los demandantes de empleo jóvenes	35%	23%	43%
--	-----	-----	-----

Gráfico 13. Comparativa de la demanda y oferta del mercado laboral. Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat España

Esta situación genera que haya puestos donde las personas estén sobre o infra cualificadas en sus puestos de trabajo, o directamente no encuentran trabajo, por lo que aumenta el desempleo.

Una de las actuaciones que está llevando a cabo el Ministerio de Educación de España es el fomento y mejora de la Formación Profesional, para así aumentar la continuidad de la formación posterior a secundaria y reducir el número de personas tituladas en la universidad. De esta forma, los jóvenes entrarán antes y mejor preparados al mercado laboral.

Por otro lado, la Unión Europea a través de la Agenda 2030, ha puesto en marcha una serie de metas con el objetivo de aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. De esta forma, se pretende lograr:

- Empleo pleno y productivo
- Trabajo decente para todas las mujeres y los hombres
- Promover entornos de trabajo seguro para todos los trabajadores
- Parar el éxodo de jóvenes formados

2.2.3. Desempleo de larga duración

La tasa de paro de larga duración son las personas en situación de desempleo que llevan doce meses como mínimo buscando empleo y que no haya trabajo en ese periodo, como porcentaje de la población activa total. Los grupos de edad en los que se agrupa esta información son: menores de 25 años, de 25 a 49 años, de 50 a 59 años, de 60 a 64 años. (INE, 2022)

La tasa de paro de larga duración en el año 2000 para la evaluación de la Estrategia de Lisboa fue uno de los indicadores estructurales de la Unión Europea. Actualmente es un Indicador de Desarrollo Sostenible que publica Eurostat para cumplir el Objetivo 8. Trabajo digno y crecimiento económico, de la Agenda 2030.

La evolución de esta tasa en España es decreciente desde 2013, convergiendo con la Unión Europea desde 2018. En el año 2020 se sitúa en un 4,1, tasa elevada al igual que el resto a la hora de compararlo con el continente, como se señala en el gráfico 14.

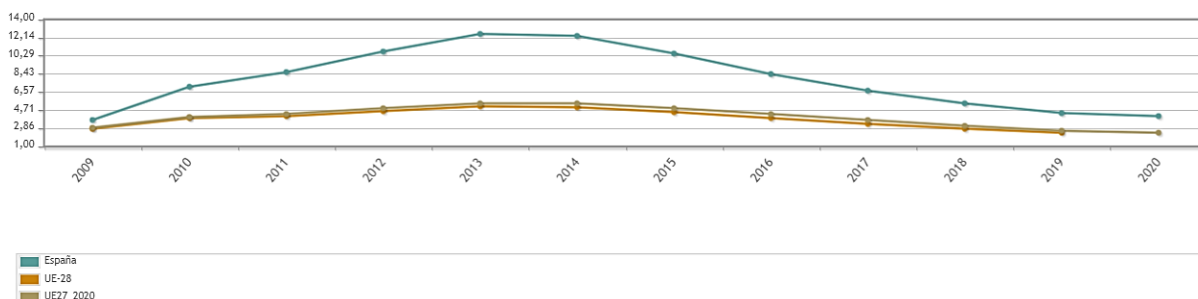


Gráfico 14. Tasa de paro de larga duración de España y la UE-27 y UE-28. Fuente: INE

Esta tasa no está distribuida igual por cada grupo de edad, sino que hay generaciones más afectadas. Como muestra el gráfico 15, más del 50% de la población de 50 años o más que están en desempleo son parados de larga duración.

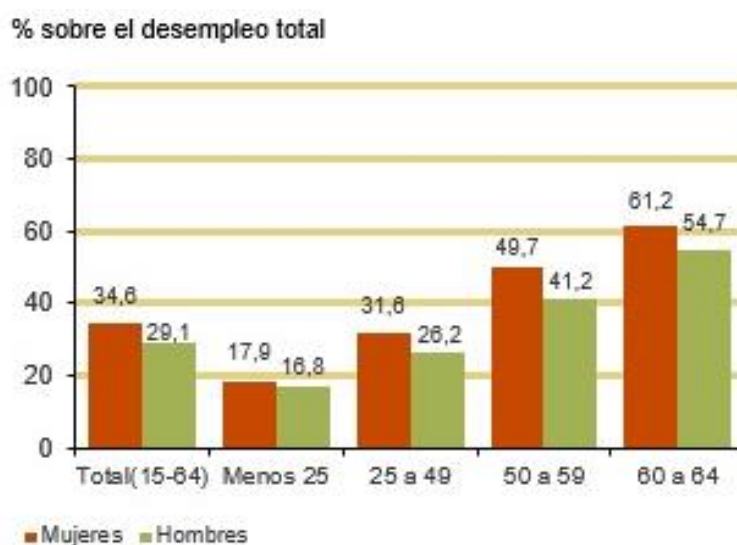


Gráfico 15. Parados de larga duración en España en 2020. Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo. Eurostat

Esto se debe a la alta esperanza de vida que existe en España y el envejecimiento de la población, como una de las causas está la baja tasa de natalidad y el bajo índice de natalidad de 1,2 hijos por madre. En la pirámide de población de la ilustración 5 se puede observar la evolución que ha sufrido España. El mayor porcentaje de la población

se encuentra entre los 40 y 55 años, ya que es la población nacida en el baby-boom, nacidos en los años de posguerra, entre los años 1957 y 1977. Con esta generación aumentó la mano de obra, además que coincide con la incorporación de la mujer al mundo laboral. Entonces ¿Cuál es el problema? En diez años esta generación generará un boom de jubilación, y no existe la mano de obra necesaria para sostener esta estructura económica, por la baja natalidad que comentada anteriormente. (Ondacero, 2021)

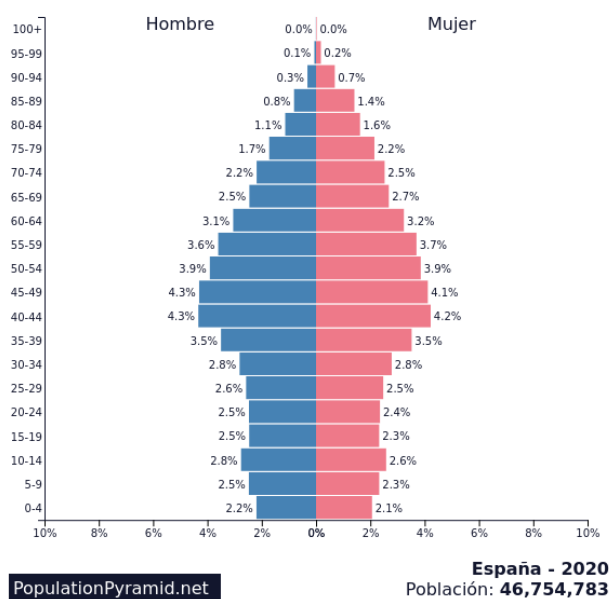


Ilustración 5. Pirámide de la población de España en 2020. Fuente: PopulationPyramid.net

La comunidad autónoma que lidera el envejecimiento en España es Asturias con una media de 48,05 años, seguido por Castilla y León, por el contrario están Ceuta y Melilla con una media por debajo de los 40 años. (INE, 2018).

La duración de altos valores de personas desempleadas de larga duración en un tiempo prolongado afecta negativamente al país ya que ralentiza la inversión y el desarrollo económico. En España, dadas sus características, existen dos soluciones para frenar el envejecimiento nacional y disminuir o estabilizar la media de edad de la población. Estas son:

- Aumentar la natalidad
- Aumente la inmigración de personas jóvenes en edad de trabajar y reproducirse.

De esta forma, aumentará la población activa, la natalidad y mejorará el crecimiento económico. Concretamente en España, los inmigrantes se concentran en zonas de costa y en las ciudades principales, como son Madrid y Barcelona. Son las zonas con más prosperidad económica y donde les resulta más sencillo encontrar trabajo. Además que suelen ser las zonas de llegada al país.

2.3. Actuaciones para reducir el desempleo

Las actuaciones del gobierno español que llevan a reducir el desempleo se llaman políticas de empleo. Las políticas de empleo son todas aquellas medidas que tienen como objetivo el logro de un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, con la finalidad de subsanar desajustes con la creación de empleo y la reducción de las tasas de paro.

La Unión Europea tiene como objetivo la promoción del empleo a través del Fondo Social Europeo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En el año 200, en el Consejo Europeo de Lisboa se aprobó la Estrategia Europea de Empleo (EEE), en la que se definen cuatro pilares en materia de políticas de empleo:

1. Mejora de la capacidad de inserción laboral
2. Desarrollo del espíritu de empresa
3. Fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas
4. Refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Estos pilares son los que usa España para diseñar las políticas de empleo como se verá en este apartado.

En España, las políticas de empleo las gestiona el Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE) (Real Decreto o Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, 2015)

Definición
El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social. El SEPE, junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forman el Sistema Nacional de Empleo. Este sistema asume las funciones del extinto Instituto Nacional de Empleo (INEM) desde 2003. Desde esta estructura estatal se promueven, diseñan y desarrollan medidas y acciones para el empleo, cuya

ejecución es descentralizada, ajustadas a las diferentes realidades territoriales. (Artículo 15)
Misión
Contribuir al desarrollo de la política de empleo, gestionar el sistema de protección por desempleo y garantizar la información sobre el mercado de trabajo con el fin de conseguir, con la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y demás agentes del ámbito laboral, la inserción y permanencia en el mercado laboral de la ciudadanía y la mejora del capital humano de las empresas.
Visión
Alcanzar la excelencia en la gestión de nuestros servicios a la ciudadanía, aprovechando las nuevas tecnologías, y liderar la contribución del Sistema Nacional de Empleo para incrementar la calidad del mercado de trabajo.

Tabla 3. ¿Qué es el SEPE?. Fuente: Elaboración propia con datos del Real Decreto o Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo y la página web oficial del SEPE.

El SEPE diferencia entre dos tipos de políticas de empleo: pasivas y activas.

Las políticas de empleo pasivas son aquellas medidas que buscan mantener la renta de los desempleados el tiempo que estos no tienen un empleo. Son prestaciones que se les pagan a las personas en situación de desempleo o compensaciones a personas prejubiladas, sin ninguna contraprestación. Estas no se centran en reducir las cifras del paro sino en ayudar a los desempleados en la búsqueda de un nuevo empleo. (Martínez Argudo, 2022)

Las políticas activas de empleo se definen en el Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (2021) como:

El conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo a las personas desempleadas, para mantener el empleo, incluso para la promoción profesional de las personas ocupadas laboralmente y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social. (p. 61)

Este apartado se basa en desarrollar con qué políticas activas cuenta España actualmente.

La estrategia gubernamental en el Presupuesto General del Estado para el 2022 se vio incrementado en un 3,3% más que en el anterior. Esta tendencia se basa en que las políticas activas de empleo tiene una efectividad mayor que las pasivas en el momento de encontrar un puesto de trabajo. (Blasco, 2022)

A pesar de que los fondos vengán del presupuesto general del Estado, su administración se transfiere a las comunidades autónomas, responsables de su ejecución práctica. En el ámbito territorial en el que se enmarca este trabajo, la comunidad autónoma de Castilla y León, el organismo autonómico que tiene atribuidas las competencias para la gestión del empleo y la formación es “Empleo en Castilla y León”, llamado ECYL. Ofreciendo un servicio online, además de presencial, a través de la siguiente página web oficial de Empleo de la Junta de Castilla y León.

Las políticas activas se engloban en tres amplios grupos:

- Formación para el empleo
- Orientación laboral y asesoramiento
- Incentivos a la contratación

En los siguientes subapartados se desarrolla en qué consiste cada grupo de políticas activas señalado, junto con ejemplos reales llevados a cabo en el ECYL. A estas acciones se accede a través del portal de empleo ECYL, que se la página web anteriormente señalada, o en la página web de la Junta de Castilla y León, en el espacio de “Quiero formarme” o “Busco empleo”, según la búsqueda deseada.

2.3.1. Formación para el empleo

Las políticas activas para el empleo destinadas a la formación para el empleo consisten en ofrecer:

- Cursos de formación para desempleados

Los cursos incluidos en la fase de formación se vinculan al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y, mayoritariamente, se dirigen a la obtención de un Certificado de Profesionalidad. La formación para desempleados se divide en dos áreas:

Formación para desempleados FOD (formación ocupacional para desempleados), son programas que se ofrecen a los trabajadores, ocupados o

desempleados aunque prioritariamente desempleados, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y para mejorar el acceso al empleo. Todo ello con el objetivo de adaptar las necesidades de los trabajadores y de las empresas al mercado laboral y favorecer el aprendizaje continuo de los trabajadores. Estos cursos son de carácter gratuito y cofinanciados por el Fondo Social Europeo. (Junta de Castilla y León, 2022)

Por ejemplo, en Castilla y León a lo largo del curso 2021/2022 se han ofrecido:

- Actividades auxiliares de almacén
- Operaciones auxiliares de montaje y mantenimiento de equipos eléctricos y electrónicos
- Actividades de venta
- Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes

Cursos incluidos en itinerarios OFI (Orientación, Formación e Inserción profesional), ofrecen información sobre acciones formativas gratuitas incluidas en itinerarios de orientación, formación e inserción profesional. Su finalidad es el acompañamiento integral y continuo de los trabajadores desempleados. Se cofinancian a partes iguales con subvenciones del Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León con el Fondo Social Europeo. Estos itinerarios se incluyen en los Programas de Cualificación Profesional y Acompañamiento a la Inserción del Plan de Empleo de Castilla y León (Junta de Castilla y León, 2022). Por lo que están constituidos por las fases de:

1. Orientación
2. Formación
3. Acompañamiento a la inserción laboral

Hay dos accesos a estos itinerarios, uno buscándolo el demandante en el buscador de cursos de la Junta de Castilla y León, o por el contrario, el órgano mismo de desempleo autonómico te ofrece el servicio, con asistencia obligatoria (en caso de no asistir, automáticamente se daría de baja en el desempleo de la persona en cuestión).

- Planes de Formación para Ocupados

Estas acciones formativas están destinadas para la población que está trabajando y busca actualizar sus conocimientos o adquirir nuevos, también pudiendo acceder a

ellos personas en situación de desempleo cubriendo hasta el 30% de las plazas. Los cursos de estos programas se ofertan a lo largo del año y se clasifican en dos grupos: (Junta de Castilla y León, 2022)

- Programas Formación Competencias Digitales, engloban formación TIC.
- Programas Formación Ocupados, engloban el resto de formaciones.
- Programa mixto: Acciones de Formación y Empleo

Un programa mixto de formación y empleo combina simultáneamente acciones de formación y trabajo remunerado con el objetivo de mejorar las posibilidades de inserción laboral de los participantes. Los destinatarios son personas desempleadas dadas de alta como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León e inscritos en Garantía Juvenil.

Estos proyectos se nutren de subvenciones del Fondo Social Europeo según la ORDEN EMP/673/2017 de 26 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a la financiación del Programa Mixto de Formación y Empleo de Castilla y León dirigido a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Una programa mixto tiene el objetivo que los participantes adquieran las siguientes competencias:

- Experiencia laboral mediante contrato para la formación y aprendizaje
- Obtención de certificado de profesionalidad o módulos acreditados
- Preparación para la búsqueda de empleo
- Asesoramiento para el autoempleo.

Estas acciones están gestionadas por la oficina de Empleo de Castilla y León junto con la Diputación o Ayuntamiento del lugar donde se imparta.

2.3.2. Orientación laboral y asesoramiento

El servicio de orientación es un servicio integral que pretende ayudar a los usuarios a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación (Empleo Castilla y León, 2022). Este servicio ofrece:

- Información laboral y de los servicios de la Oficina de Empleo (cursos, programas...).
- Atención personalizada por parte de un técnico especialista.

- Itinerarios individualizados de orientación (con acciones individuales y grupales), puede estar dentro de programas de inserción laboral.
- Seguimiento individualizado por parte de un orientador
- Talleres prácticos de búsqueda de empleo o para el desarrollo habilidades.
- Apoyo puntual
- Información sobre el acceso a oferta en el Espacio Económico Europeo
- Derivaciones a otros servicios.

El servicio que ofrece esta política activa de empleo se lleva a cabo en dos ámbitos en la oficina de ECYL o externalizado a través de una entidad colaboradora.

En primer lugar, está **la oficina de Empleo de Castilla y León donde existe una red de técnicos especializados** cuya función es la de escuchar, apoyar y ofrecer la ayuda que precisen los usuarios. Esta atención personalizada se lleva a cabo conjuntamente entre el técnico y el usuario analizando su situación y valorando las diferentes alternativas. El servicio de orientación proporciona información, asesoramiento y acompañamiento a la persona en la búsqueda de empleo en todo el proceso. Esta parte se usa como primer paso para todos los usuarios, es la primera fase en la que se da de alta al usuario como demandante de empleo y se completa el currículum del mismo.

En segundo lugar, **el servicio de orientación puede ser ofrecido por una entidad colaboradora.** Estos casos son más puntuales ya que son usuarios derivados de la oficina de ECYL o usuarios que han solicitado el servicio. Estas entidades ofrecen un servicio más especializado como son los itinerarios individualizados (consisten en una serie de acciones individuales a lo largo de un tiempo), los talleres prácticos, seguimiento individualizado, asesoramiento para el autoempleo o apoyo puntual (junto con el ECYL). Una de las entidades colaboradoras en Valladolid, por ejemplo es Comisiones Obreras. (Empleo Castilla y León, 2022)

2.3.3. Incentivos a la contratación

La política de empleo relacionada con los incentivos a la contratación parte de la Junta de Castilla y León. Consiste en incentivar a las empresas a contratar a jóvenes, desempleados, mayores de 55 años, mujeres, personas con discapacidad... a través de subvenciones o ayudas. Su objetivo es lograr una inserción sociolaboral donde

predomine la igualdad y equidad. Asimismo busca fomentar la estabilidad laboral de todas las personas incentivando la realización de contratos indefinidos.

Las ayudas están destinadas a los **trabajadores con discapacidad** con especiales dificultades de empleabilidad contratados en los Centros Especiales de Empleo. La cantidad a percibir es un complemento salarial de refuerzo del 25% del Salario Mínimo Interprofesional por cada trabajador (Junta de Castilla y León, 2022).

Esta nota de prensa anuncia una subvención para promover la contratación de **personas desempleadas mayores de 55 años** a 20 de octubre de 2021 en Castilla y León (Junta de Castilla y León, 2021)

Los **jóvenes** son un colectivo prioritario en todos los planes y estrategias de empleo. Por esta razón, las Administraciones públicas buscan fomentar la contratación de jóvenes. Para ello, las empresas pueden beneficiarse de diferentes ayudas e incentivos (Junta de Castilla y León, 2022):

- Subvenciones para fomentar el empleo por cuenta ajena desde diferentes perspectivas.
- Subvenciones para personas ocupadas o desempleadas y becas diversas para la formación.
- Programa de formación para el empleo juvenil en la Economía Digital.

En este colectivo interviene el **Servicio de Garantía Juvenil**. La Garantía Juvenil es una iniciativa europea que pretende facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo (Garantía juvenil, 2022). La finalidad de este servicio es crear un listado de jóvenes menores de 30 años no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación que buscan recibir una oferta de empleo, educación o formación, tras acabar la educación formal o quedar desempleados. De esta forma, queda una oferta de trabajadores a disposición de las entidades responsables de proponer ofertas de empleo.

3. NECESIDAD DE UNA PROPUESTA DE PROYECTO DE ORIENTACIÓN LABORAL

Nadie nace sabiendo cómo buscar empleo, pero a diferencia de las asignaturas de lengua y matemáticas, no se enseña a lo largo de la educación formal primaria o secundaria. Es por ello, que una vez finalizada su formación, las personas se enfrentan a

buscar trabajo sin ningún conocimiento sobre ello. De esta premisa parte la necesidad de crear una propuesta de proyecto de orientación laboral para que estas personas superen la dificultad de encontrar un empleo, evitando sufrir un sentimiento de abandono y desorientación frente a la sociedad.

La orientación laboral es una ayuda en el proceso de búsqueda de empleo y análisis del mercado de trabajo, como por ejemplo en la elaboración del currículum para adaptarlo a la demanda laboral. Es una preparación para los procesos de selección por los que se pasan antes de empezar a trabajar. Y un proyecto de orientación laboral se puede definir como una actividad de acompañamiento y asesoramiento en el proceso de buscar y conseguir un puesto de trabajo.

El mercado de trabajo tiene como rasgos principales una alta competitividad, está globalizado y que le afecta el entorno, lo que hace que conseguir trabajo sea cada vez más complicado y se quiera de más esfuerzo y dedicación. La competitividad que existe a la hora de entrar en el mercado de trabajo hace que sólo unos pocos consigan un puesto de trabajo, pues en la sociedad actual lo que prima más es ser el mejor, y aún más importante saber transmitir que se es la persona idónea para el puesto. Con estas circunstancias, conocer el mercado de trabajo, tener la formación adecuada, además de posibilidades de mejorarla, el grado de motivación y autoestima, las habilidades personales y profesionales, así como el dominar las técnicas de búsqueda de empleo serán determinantes a la hora de incorporarse al mercado laboral. Para librar estas batallas, se va a crear una mano de ayuda a la que agarrarse, una oportunidad a la que asistir y poder seguir un camino correcto y eficaz hacia el empleo.

Actualmente, el gobierno nacional y autonómico ofrece el servicio de búsqueda de empleo señalado anteriormente en el apartado sobre las políticas activas de empleo. Aun así, existe una gran desinformación sobre este órgano público y toda la ayuda que puede ofrecer a las personas. Los institutos, centros de formación profesional o universidades tienen departamentos especializados en este aspecto para los estudiantes y no recurren a ello de forma habitual. Por ejemplo la Universidad de Valladolid cuenta con la FUNGE que ofrece orientación laboral personalizada y en 2016 acudieron menos de un 3,5% (Fundación General Universidad de Valladolid, 2016).

También se pueden observar otras opciones a las que se pueden acceder:

- **Programa JOVEL**, de la Diputación de Valladolid. Este programa contempla subvenciones a las empresas para promover la contratación de jóvenes.
- **Plan de garantía juvenil**, es una iniciativa europea que pretende facilitar el acceso al empleo de los jóvenes, gestionado por la Diputación de Valladolid. Facilita programas de formación e información de ofertas de trabajo o prácticas.
- **Orientación profesional online** desde el Ministerio de Educación y Formación Profesional en la página web de todofp.es, ofrece una guía de orientación laboral online para ayudar a los titulados en la formación profesional a encontrar trabajo.
- **Orientación de UGT y CCOO**, son sindicatos que ofrecen orientación laboral de un equipo de profesionales a través de asesoramiento individualizado. Es gratuito para los afiliados. Además ofrecen este servicio gratuito a través del ECYL por convenio por la Junta de Castilla y León a población joven desempleada.
- **Formación virtual de la Fundación “la Caixa”**, ofrece cursos online para mejorar la inserción laboral.
- **Servicio de Orientación y Asesoramiento Laboral (SOAL)**, el Ayuntamiento de Valladolid ofrece asesoramiento individualizado e información de accesibilidad al mercado laboral para colectivos con dificultades de inclusión sociolaboral.
- **Fundación Adecco**, compañía de recursos humanos intermediaria entre las empresas y las personas que buscan empleo (Adecco, 2022).

Las contradicciones que presentan estos programas o corporaciones es que son solamente formativos, que se desconoce su existencia, están muy acotados a colectivo en riesgo de exclusión social o son online y la responsabilidad y motivación se desvirtúa en el proceso o quedan dudas sin resolver. La contradicción que tienen todos ellos en común es que: el demandante de empleo es el que busca el servicio, dando por hecho que posee una información perfecta sobre todos los servicios que existen en cuanto a la orientación laboral. Excepto el servicio de los sindicatos que ofrecen a los jóvenes desempleados a través del ECYL.

Existe una desinformación generalizada a la hora de buscar un empleo, en cuanto a servicios a los que recurrir como la forma de actuar y buscar de forma autónoma empleo, sobre todo tras terminar la formación. Por lo que es difícil que las personas que

buscan empleo lleguen a solicitar estos servicios. Dada esta situación hay dos soluciones: los planes de orientación existentes se dan a conocer o, buscar a los usuarios en vez de esperar que lo encuentren.

Tras conocer los proyecto existentes, la propuesta que desarrolla este trabajo es un proyecto de orientación laboral preventivo en grupo. Preventivo porque es el ECYL quien buscar a los jóvenes con el perfil adecuado para participar en el proyecto. En grupo porque es una forma de aumenta su efectividad del trabajo del orientador debido a que en grupo se conoce a nuevas personas, nuevas formas de pensar, ampliar la red y el aprendizaje es más ameno.

El diseño de este proyecto está enmarcado con el sindicato Comisiones Obreras de Valladolid, ofreciendo así un servicio privado de forma gratuita para las personas en situación de demanda de empleo. Es decir, la propuesta es una intervención grupal desde la orientación laboral con jóvenes desempleados para mejorar su empleabilidad.

Capítulo 2: PROPUESTA DE PROYECTO DE ORIENTACIÓN LABORAL

4. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto con carácter sociolaboral trata de dar respuesta a una de las problemáticas más grave de la España vaciada: el éxodo de los jóvenes formados, que acentúa el envejecimiento y limita el crecimiento económica de la comunidad. Además de problemas de autoestima, estrés e independencia. Este éxodo viene causado por la alta tasa de desempleo juvenil y se van en busca de un mayor número de oportunidades laborales.

La fundamentación teórica para elaborar este proyecto se realizado a través de un análisis del mercado laboral de España y Castilla y León y un estudio sobre cómo repercute la situación de estar desempleado en las personas según diferentes factores. De esta forma el proyecto puede dar una respuesta más concisa a dicha problemática.

El proyecto de orientación laboral se titula como “Encuentra tu futuro empleo”, se basa en un plan de ejecución por el cual se pondrán en marcha diferentes contenidos, trabajándolos con diversas actividades individuales y grupales, apelando a la responsabilidad y compromiso de los usuarios.

Se concluye con una evaluación y seguimiento sobre el proyecto, imprescindible en cualquier plan, ya que permite realizar una valoración del trabajo realizado y la posibilidad de aprender y mejorar para futuras ocasiones.

5. OBJETIVOS

El objetivo general de la propuesta de proyecto de orientación laboral es:

- Mejorar la empleabilidad de la población joven a través de un proceso de orientación y acompañamiento en el proceso de búsqueda activa de empleo.

Para ello, hay que alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- Potenciar el autoconocimiento y las competencias personales
- Favorecer el uso de técnicas innovadoras en la búsqueda de empleo
- Aumentar la autonomía en la toma de decisiones presentes como casuística de los futuros logros.

Los objetivos específicos se logran a través de la realización de las actividades y dinámicas a lo largo del proyecto. Los objetivos de cada actividad están señalados en su respectiva tabla, pero para una mejor comprensión de la estructura de objetivos, en el anexo II se observa un esquema con la información de este apartado.

6. METODOLOGÍA

La propuesta del proyecto de orientación laboral se basa en una metodología social y cualitativa. Para ello habrá un procedimiento de observación, de lectura y análisis de la información. En primer lugar, se explica cómo se estructura el proyecto de orientación y posteriormente se desarrolla cada fase del proceso de orientación y las actividades que se van a llevar a cabo en cada una de ellas.

La metodología del proyecto de orientación laboral es práctica y participativa para aprender e interiorizar los conocimientos, habilidades y actitudes más importantes. También tiene carácter vivencial ya que se llevará a cabo en la realidad y servirá para una reflexión personal y aprendizaje experimental.

Los usuarios deben tener un compromiso en el proceso de búsqueda de empleo. María Blanco Romeu (2021), orientadora laboral, hace referencia a esta afirmación señalando que “buscar trabajo depende 100% de ti mismo, encontrarlo no”. Esta profesional da importancia a la existencia de una organización y una estrategia consistente a la hora de llevar a cabo el proceso, donde tiene que englobarse en una actitud de seriedad, constancia y compromiso. Para estar comprometido con el proceso, hay que llevar a cabo las siguientes indicaciones: (Rodríguez, 2014).

1. Tener una estrategia clara y un objetivo profesional
2. Marcar un horario de búsqueda diario para favorecer la disciplina y la organización.
3. Preparar un lugar de trabajo adecuado y estable como un escritorio de la habitación, donde tener un entorno de trabajo adecuado con todo a mano.
4. Mantenerse al día de las nuevas ofertas de empleo.

7. DESTINATARIOS

La población objetivo a la que se le va a dedicar la propuesta de proyecto de orientación laboral es la población joven de Valladolid que esté en situación de

demanda de empleo, como señala la tabla 4, junto con los beneficiarios indirectos y los excluidos.

La justificación de este grupo de destinatarios se remite a la fundamentación teórica, donde se indica que la población que mayor tasa de desempleo está en el grupo de jóvenes entre los 16 y 25 años. Además la Agenda 2030 tiene como objetivo 8.6 reducir el número de jóvenes sin trabajo, por lo que también contribuirá a este objetivo.

Geográficamente los destinatarios se delimitan en el ámbito nacional de España, más concretamente, en la ciudad de Valladolid, ámbito comunitario de Castilla y León. Esta comunidad es una de las envejecidas del país, cuya sede central es Valladolid. Esta ciudad recibe a una gran cantidad de población rural en busca de nuevas oportunidades laborales, por lo que es un momento donde se puede parar el éxodo que sufre la comunidad autónoma de Castilla y León a las grandes ciudades como puede ser Madrid.

Cabe mencionar que en caso de que el proyecto quede con puestos vacantes se podrán incorporar ciertas personas de la población excluida que acudan como demandantes.

Nivel de afectación	Grupo destinatario y sus características
Población beneficiaria directa	Personas en edad de trabajar hasta los 25 años que estén en situación de demanda de empleo, empadronados en Valladolid y al menos con título de Educación Secundario Obligatoria o similar.
Población beneficiaria indirecta	Familiares, empresas y órganos públicos
Población excluida	Personas mayores de 25 años, que no tengan edad de trabajar y/o que no estén en situación de demanda de empleo.

Tabla 4. Grupos destinatarios. Fuente: elaboración propia

8. ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA DE PROYECTO DE ORIENTACIÓN LABORAL

El proyecto de orientación laboral se presenta como un plan gratuito de 20 horas para 15 participantes. Estas 20 horas se estructuran en cinco semanas con 10 sesiones totales, cada semana cuenta con dos sesión y cada sesión con dos horas. La ficha técnica del proyecto se puede observar en el anexo III.

La participación en el proyecto está sujeta a la Oficina de Empleo de Castilla y León ya que será el servicio de empleo el que seleccione a los usuarios. En caso de que la oficina les seleccione tienen la obligación de asistir o perderán el derecho a estar inscritos como demandantes de empleo, salvo que tengan justificación de no asistencia.

Este proyecto está diseñado desde Comisiones Obreras debido a su convenio como servicio externo de la Oficina de empleo de Castilla y León (ECYL). La razón de su ejecución es la Junta de Castilla y León, la cual ha solicitado una propuesta de proyecto de orientación laboral, financiado por fondos europeos destinados a los objetivos de la Agenda 2030. La finalidad del proyecto es reducir la tasa de paro juvenil en la ciudad de Valladolid, para así reducir el éxodo a otras ciudades y dar visibilidad a las oportunidades laborales vallisoletanas.

El proyecto de orientación laboral está estructurado en unos pasos a seguir para conseguir un puesto de trabajo. En ella se integra el proceso de la búsqueda de empleo que parte desde mentalizarse en el proceso hasta la elección del puesto ofertado (Procesa, 2022). Este amplio camino se divide en las siguientes cuatro fases:

1º FASE: CONOCE-T. El primer paso es realizar un autoanálisis para conocerse a sí mismo, incluyendo también un estudio sobre el entorno que le rodea y finalmente la fijación de metas y objetivos personales.

2º FASE: EXPRESA-T. En la siguiente fase se trabajan las herramientas y técnicas necesarias para trabajar en la búsqueda de empleo como son preparar el Currículo Vitae, la carta de presentación e incluso una carta de referencias.

3º FASE: MUEVE-T. Canales de búsqueda de empleo. Dónde y cómo darse a conocer como demandante de empleo.

4º FASE: PREPARA-T. Proceso de selección. Llega el momento de preparar la entrevista con la empresa y todo lo que puede abarcar el proceso de selección.

9. FASE 1. CONOCE-T

Cuando somos capaces de conocernos a nosotros mismos, rara vez nos equivocamos sobre nuestro destino (Germaine, 2019). Haciendo referencia a las palabras de esta filósofa, cabe destacar que hay que empezar haciendo una autoevaluación de uno mismo para avanzar y determinar dónde se quiere llegar.

Esta primera fase consiste en realizar una serie de actividades para que la persona que esté en el proceso de búsqueda de empleo se conozca a sí mismo, como el propio nombre de la fase indica. Finalmente, se diseña la estrategia que mejor se adapte a la persona, junto con el objetivo fijado. Esta fase se divide en una secuencia de tres partes:

9.1. Primera parte: Autoconocimiento

Esta primera parte es la más importante del procedimiento, ya que va a ser la base de cada paso que se vaya tomando en la búsqueda de empleo. Esta base se fundamenta en las relaciones personales, por una parte con uno mismo y por la otra, con el resto de compañeros. Se divide en tres partes: la bienvenida, ¿quién soy? Haciendo un análisis DAFO y la fijación de objetivo y estrategia.

9.1.1. Bienvenida

Para dar inicio al proyecto la primera sesión se dedica a dar una bienvenida al grupo de usuarios seleccionado para el proyecto. Para ello se explica en qué consiste el proyecto y qué aspectos hay a tener en cuenta durante el proceso de búsqueda de empleo. Posteriormente se realiza una dinámica para que el grupo se conozca y se pueda trabajar mejor en las siguientes sesiones.

En primer lugar, el orientador se ofrece a dar una charla sobre el proyecto, centrándose en la importancia de conocerse a sí mismo y tomar buenas decisiones en el presente para el futuro. Además se ha de conseguir que los usuarios confíen en sí mismos, que pueden conseguirlo, para que su implicación en el proceso de buscar empleo sea más alta. Las características de esta actividad se muestran en la tabla 5.

Actividad 1	CHARLA DE PRESENTACIÓN Y MOTIVACIÓN
Objetivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivar el autoconocimiento 2. Incentivar la reflexión en la toma de decisiones
Temporalización	55 minutos.
Recursos	Aula equipada de: <ul style="list-style-type: none"> - Sillas y mesas - Ordenador con proyector Papel y bolígrafo
Contenido	<ul style="list-style-type: none"> • Explicación del proyecto. • Responsabilidad, implicación y constancia en la toma de decisiones en el proceso de búsqueda de empleo.

	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima y autoconocimiento. Beneficios de conocer los aspectos positivos y a mejorar personales. • Conocimiento de nuestro entorno. • El objetivo, fijación y persecución del mismo. • Consejos para el proceso de búsqueda de empleo.
Descripción	<p>El orientador da una charla sobre estos contenidos para iniciar el proyecto de orientación laboral. Finalizando con un turno de preguntas. Al final los usuarios tendrán que reflexionar individualmente sobre los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Estás satisfecho con las relaciones personales que tienes? • ¿Te sientes preparado para comenzar un nuevo trabajo? • ¿Cuáles son tus rasgos principales de personalidad? • ¿Cuál es tu plan de futuro? <p>Estas preguntas serán privadas y el objetivo es que sigan reflexionando después de la sesión</p>
Evaluación	<p>La técnica de evaluación usada en esta actividad es una aportación al Diario de proyecto, respondiendo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo te has sentido? ¿Qué expectativas tienes del proyecto?

Tabla 5. Actividad 1. Charla de presentación y motivación. Fuente: elaboración propia

La realización de esta actividad en grupo es idónea porque se ofrece la oportunidad de que un grupo de personas heterogéneo pero con el objetivo en común de encontrar empleo, se conozcan y compartan experiencias generando así nuevas perspectivas, tener nueva información y crear una red de nuevos contactos. Para favorecer esta relación personal, en segundo lugar, se lleva a cabo la dinámica de la Telaraña. Esta dinámica tiene la finalidad de reflexionar individualmente y conocer mejor a un grupo de personas contestando todas la misma preguntas, incluso puede generar nuevas conversaciones tras la sesión. El diseño se esta actividad se plasma en la tabla 6.

Actividad 2	DINÁMICA DE LA TELARAÑA
Objetivo	Reflexión individual sobre lo que ya posees y hasta donde quieres llegar. Conocer a los usuarios y sus situaciones personales.
Temporalización	55 minutos.
Recursos	Aula equipada de sillas Ovillo de lana
Contenido	<p>Las preguntas que se les van a hacer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es tu nombre? • ¿Qué formación tienes? • ¿Cuál es tu hobby o que te gusta hacer en tu tiempo libre?

	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es tu puesto unicornio? (puesto ideal en teoría inalcanzable)
Descripción	<p>Los participantes (usuarios y orientador) se sientan en un círculo formado por sillas. El orientador explica la actividad: empieza una persona con el ovillo y responde a las preguntas propuestas, cuando haya terminado se lo pasa a otra persona... ¡agarrando el hilo! Y así sucesivamente, al final se creará una telaraña y se explicará la importancia del trabajo en equipo. Se pueden hacer pausas mientras se realiza la dinámica si existen coincidencias entre las respuestas o si surge alguna información curiosa.</p>
Evaluación	<p>La técnica de evaluación usada en esta actividad es una aportación al Diario de proyecto, respondiendo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué hemos hecho en la 1ª sesión? • ¿Cómo te has sentido?

Tabla 6. Actividad 2. Dinámica de la Telaraña. Fuente: elaboración propia

9.1.2. ¿Quién soy?

En segunda sesión se comienza a trabajar de forma específica el autoconocimiento, para ello primero se tratan los conceptos de autoconocimiento y autoestima y después se realiza una dinámica.

El **autoconcepto** es lo que uno mismo piensa de sí, son las etiquetas de se usan para definirse. Es un concepto subjetivo, una creencia que se puede transcribir en palabras para transmitírselo a otras personas: soy aburrido, soy perezoso, se me dan mal los idiomas... Este concepto es diferente de la **autoestima**, que es la valoración personal del autoconcepto, es decir, la evaluación subjetiva que una persona hace sobre la idea que tiene sobre sí misma. Por ejemplo: la persona se considera perezosa y le puede parecer bien (orgulloso) o mal (disgustado), esta valoración, es la autoestima. (Fundación Quinta, 2020).

Las **competencias** o las famosas “*soft skills*”, que se definen como aquellas habilidades transversales a cualquier carrera profesional que te permiten desenvolverte de manera adecuada ante un problema que surja durante el desempeño profesional (ITM Human Capital, 2022). Estas pueden ser trabajar en equipo, negociar, toma de decisiones, comunicación, asertividad, proactividad, creatividad, responsabilidad, organización...

Conocerse mejor ayuda a afrontar nuevos retos de forma positiva, adaptarse a ellos y aprovechar las oportunidades. La segunda sesión consiste en trabajar el autoconocimiento. Comienza explicando los conceptos mencionados, sus diferencias y cómo influyen en el día a día de las personas y en la toma de decisiones, haciendo

hincapié que actualmente las empresa valoran en gran medida las competencias personales ya que la diferenciación entre los candidatos está sus capacidades actitudinales.

Seguidamente se realiza una actividad para trabajar el autoconocimiento para que cada usuario consiga ahondar dentro de sí mismo para conocerse mejor, teniendo como finalidad la reflexión y el autoconocimiento de uno mismo sobre sus puntos fuertes y débiles. El diseño de esta actividad se muestra en la tabla 7.

Actividad 3	EL ANUNCIO DE LA TELE
Objetivo	Reflexionar y conocer los puntos fuertes y aspectos a mejorar personales.
Temporalización	90 minutos.
Recursos	Aula equipada con sillas y mesas. Papel y bolígrafo. Autoevaluación
Contenido	Conceptos de: <ul style="list-style-type: none"> • Autoconcepto • Autoestima • Actitud • Competencias Presentación en público y expresión oral.
Descripción	El orientador explica la actividad que consiste en preparar un anuncio de la tele individual de 3 minutos para que el grupo como empresa le quisiera contratar. Por ejemplo, por qué sería un buen empleado para la empresa, qué deberían contratarle a él y no a los demás sin perjudicar la imagen de ningún compañero. Se ofrecen cinco tipos de empresa como escenario, diseñados a raíz de la información recogida en la actividad 2. Se pondrá a su disposición una autoevaluación como instrumento de ayuda para realizar el autoanálisis (Anexo IV). Una vez estén preparados, se representa cada anuncio. Después de cada presentación, se permite que el resto del grupo dé un feedback positivo sobre algo que considera que debería valorar más de sí mismo.
Evaluación	La técnica de evaluación usada en esta actividad es una aportación al Diario de proyecto, respondiendo a: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué hemos hecho en la 2ª sesión? • ¿Qué has descubierto sobre ti? • ¿Cómo te has sentido exponiéndote ante un grupo de personas? • ¿Cambiarías algo de tu personalidad?

Tabla 7. Actividad 3. El anuncio de la tele. Fuente: elaboración propia

Ya finalizadas las representaciones y los feedback, cada uno tendrá más clara su idea sobre cómo es, sus **fortalezas y debilidades**. Conviene destacar una vez finalizada la actividad que tener una autoestima saludable no quiere decir que la persona tiene que adorar cada una de sus cualidades, sino aceptarse tal y como es. También se dan los siguientes consejos para seguir con el objetivo de sentirse bien consigo mismo y con el entorno que te rodea. (Pellicer, 2022)

- 1- Ser más flexible contigo mismo y con los demás: mayor tolerancia por el cambio.
- 2- Revisar tus metas: exigirte teniendo en cuenta tus posibilidades y capacidades reales.
- 3- No observes en ti solo lo negativo: focalízate en tus logros.
- 4- Cuida lo que te dices: autoevalúate de forma justa y objetiva para ver qué valoraciones son positivas y negativas.
- 5- Quiérete mejor.
- 6- Empieza a acercar tu “yo” ideal a tu “yo” real: haz pequeños cambios en el día a día para alcanzar metas adaptadas a ti realistas.
- 7- Aprender a perder y cerrar: Permítete equivocarte, modera la autocrítica.

Las tareas para casa que tienen los usuarios son reflexionar sobre la actividad individualmente y/o comentándolo con familiares o amigos y considerar qué les gustaría cambiar para mejorar como futuro trabajador. Por ejemplo, lo más común es reforzar las debilidades y convertirlas en algo positivo y las fortalezas mantenerlas o especializarse en ellas para crear una ventaja competitiva frente a otros demandantes de empleo. Esto se refleja en el Diario de proyecto.

9.1.3. Taller de gestión emocional: autocuidado

Uno de los problemas de salud que más preocupan a la sociedad son los de salud mental, ya que en España 1 de cada 4 personas tendrán un trastorno mental a lo largo de su vida y un 80% con problemas de salud mental no tienen empleo (Confederación Salud Mental España, 2017). Actualmente, ya se ha situado como el sexto riesgo global en el año 2022 (Fernández, 2022). Entre los diversos problemas de salud mental están los trastornos alimenticios, esquizofrenia, depresión, ansiedad, fobias, estrés, autismo, hiperactividad... Las que más interesan en el contexto laboral son la ansiedad, estrés y depresión, las cuales se han mencionado en la percepción del desempleo en función de las características de la persona desempleada.

Una vez introducida la importancia de la salud mental en la sociedad, se da valor a incluir un taller de gestión emocional para que las personas en búsqueda de empleo dediquen parte de su tiempo al autocuidado. Para ello, se harán sesiones extras voluntarias de 25 minutos antes de las sesiones pares, un total de cinco.

Las sesiones están basadas en el **mindfulness**, consiste en focalizar la atención en el momento presente, sin juzgar, aceptándolo tal y como es. El objetivo de esta actividad es dotar a la persona de herramientas para aprender a gestionar las emociones, reacciones, actitudes pensamientos para poder afrontar de forma eficaz las situaciones que se nos van presentando a lo largo de la vida. Los problemas para los que es más eficaz son la ansiedad, el estrés y depresión. (Psicólogos Majadahonda, s.f.).

Actividad 4	AUTOCUIDADO
Objetivo	Aprender a gestionar las emociones
Temporalización	25 minutos cada día en la 2ª, 4ª, 6ª, 8ª y 10ª sesión
Recursos	Aula especializado
Contenido	Emociones Relajación Respiración Posturas
Descripción	Este taller se gestiona como un servicio externo especializado y está abierto a otros usuarios y/o trabajadores del sindicato.
Evaluación	La técnica de evaluación usada en esta actividad es una aportación al Diario de proyecto, respondiendo a: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Es la primera vez que practicas el mindfulness? • ¿Cómo te has sentido?

Tabla 8. Actividad 4. Autocuidado. Fuente: elaboración propia

Además de este taller para una mejor gestión emocional les invitará a hacer deporte, como andar de forma regular, yoga, pilates, gimnasio, deportes en equipo... también a cuidar la alimentación, evitando la comida ultra procesada, incluso meditar en casa. Llevar a cabo algunas de estas prácticas ayudará a llevar mejor mentalmente el proceso de búsqueda de empleo.

9.2. Segunda parte: Análisis FODA

El análisis FODA son las siglas que representan el estudio de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, proviene del ámbito de la estrategia empresarial y tiene el objetivo de plasmar en una matriz un análisis interno y externo de

la situación actual con los aspectos anteriores. Se puede hacer de una empresa en un mercado o también de una persona en una situación en concreto a analizar y suele tener un representación en cuadrados (Santander Universidades, 2021).

ANÁLISIS INTERNO

El análisis interno trata de valorar las fortalezas y debilidades personales, independientemente del entorno en el que se encuentre la persona.

Las fortalezas son los puntos fuertes de una persona basados en experiencias ajenas al mundo laboral que hayan servido de ayuda para afrontar las dificultades a lo largo de la vida. Además se incluyen capacidades que marcan la diferencia del resto de personas, ya que la especialización es importante en el desarrollo profesional. Se pueden responder preguntas como: ¿en qué soy bueno? ¿con qué tareas disfruto más? ¿qué habilidad destaca en el trabajo respecto a mis compañeros? ¿poseo algún talento innato?... (Santander Universidades, 2021).

Las debilidades son los puntos a mejorar de una persona, puede ser una actitud, conocimiento, qué no gusta o lo que no se le dé bien. La finalidad es comprenderlo e intentar mejorarlo lo máximo posible. Se pueden responder las siguientes preguntas: ¿tengo alguna manía en el trabajo? ¿algún superior te ha hablado de mis debilidades profesionales? ¿qué tareas suelo posponer o no se me dan bien? ¿hay rasgos de mi personalidad que afecten a un buen desarrollo profesional? ¿en qué podría mejorar?... (Santander Universidades, 2021).

Dentro del autoconocimiento, es importante conocer las debilidades de uno mismo para intentar mejorar como personas, y de esta forma mejorar laboralmente y ofrecer lo mejor a la empresa.

ANÁLISIS EXTERNO

El análisis externo estudia las oportunidades y amenazas del entorno en el que se encuentra la persona.

Las oportunidades son factores externos que la persona en cuestión no puede controlar. Es importante detectarlas y adaptarse a ellas lo más rápido posible. Es importante estar al tanto de las tendencias del mercado y de la profesión buscada. Estos pueden ser cambios tecnológicos, ayudas o subvenciones del estado, movimientos empresariales, aumento de la oferta formativa... (Santander Universidades, 2021).

Las amenazas son factores externos, y al igual que las oportunidades, están fuera de control de la persona y es importante adaptarse y estar preparado para posibles amenazas. Estas pueden ser muy diversas y suelen afectar por igual a toda la economía. Por ejemplo en los años 2020 y 2021 la crisis causada por el covid-19. Para señalar las amenazas se pueden responder, entre otras, las siguientes preguntas: ¿hay posibilidades de una crisis económica? ¿qué factores externos limitan mi desarrollo profesional? ¿se están produciendo cambios en mi sector? ¿cómo son los profesionales con los que compito? ¿Cuáles son sus fortalezas?... (Santander Universidades, 2021).

El estudio de las fortalezas y las amenazas comprende un estudio del entorno personal y laboral, como se ha hecho en el punto 1 sobre el estudio del mercado de trabajo. Es importante estar actualizado y ser conocedor de cómo está la economía del país o comunidad autónoma, y más concretamente, lo que buscan las empresas que se tienen como objetivo laboral.

Esta segunda parte consiste en realizar un **taller** donde se desarrolle un **Análisis FODA personal**. Para ello el orientador introduce la sesión con el contenido teórico sobre en qué consiste un FODA, su finalidad y su representación con un ejemplo (Anexo V). Seguidamente, el grupo comienza la actividad descrita en la tabla 9.

Actividad 5	ANÁLISIS FODA
Objetivo	Analizar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades para destacar lo positivo y corregir lo negativo.
Temporalización	75 minutos.
Recursos	Aula equipada con sillas y mesas, ordenador y proyector. Papel y bolígrafo. Ordenadores portátiles conexión a internet.
Contenido	El análisis FODA, explicación del análisis interno y externo y cómo se representa.
Descripción	La actividad comienza con la exposición de varios ejemplos por el orientador. Su confección se divide en tres partes: <ol style="list-style-type: none"> 1- Análisis interno, las fortalezas y debilidades se completan con las conclusiones de las actividades anteriores indicadas en la primera parte. Se puede ampliar en caso de que se considere necesario. 2- Análisis externo, las amenazas y oportunidades pueden ser comunes en un alto porcentaje, y se habrán dado en la explicación. Además, se amplían con la prensa a través de internet, sobre todo si existen entornos más personales. 3- Diseño y presentación. El FODA se diseña con la aplicación Canva

	y posteriormente se pone en común cada uno al grupo, señalando solamente los aspectos más importantes. Esto sirve para poder completarlo o ver otras perspectivas diferentes a las personales.
Evaluación	<p>La técnica de evaluación usada en esta actividad es una aportación al Diario de proyecto, respondiendo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué hemos hecho en la 3ª sesión? • ¿Qué has aspectos no conocías? <p>A mayores, se valorará positivamente la creatividad y la actitud con la que se ha trabajado.</p>

Tabla 9. Actividad 5. Análisis FODA. Fuente: elaboración propia

9.3. Tercera parte: Objetivo y estrategia

Al final de la primera fase, los usuarios han tenido que mejorar su nivel de autoconocimiento personal y es el momento de canalizar toda esa información para determinar hacia dónde dirige el proceso de búsqueda de empleo y fijar un objetivo.

El diseño de una estrategia a seguir y un objetivo debe tener en cuenta las siguientes características:

- Salir del inmovilismo: tomar la opción, asumiendo el riesgo a equivocarse para alcanzar las metas a medio/largo plazo definidas.
- Mejorar el nivel de empleabilidad personal para acceder a un trabajo estable.
- Crear un marco de responsabilidad consensuado para que exista compromiso e implicación.
- Permitirse flexibilidad para cambiar de una actividad para adecuar los recursos de forma oportuna, adaptándolos a las circunstancias, al momento específico de cada persona y a su proyecto personal.

Esta tercera parte comenzará con la explicación de fijar un objetivo y cómo llegar a él a través de una estrategia, se explicará a través de un ejemplo (Anexo VI). Posteriormente los usuarios tendrán que hacer su propio plan, basándose en la actividad 6 descrita en la tabla 10.

Actividad 6	MI OBJETIVO Y SU ESTRATEGIA
Objetivo	Establecer un objetivo profesional y desagregarlo en pequeños propósitos.
Temporalización	100 minutos.
Recursos	Aula equipada con sillas y mesas, ordenador y proyector.

	Papel y bolígrafo
Contenido	Cómo formular objetivos. Estrategia para lograr el objetivo
Descripción	<p>La actividad comienza con la explicación de un ejemplo por el orientador. Cada usuario tiene que rellenar una plantilla como la tabla del ejemplo del anexo VI, esta elaboración consta de tres partes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- El primer paso es conocer mi perfil de salida con el que cuenta la persona a nivel personal, formativo y laboral ya que condiciona la meta. 2- El segundo paso es fijar mi objetivo: ¿dónde quiero llegar? ¿qué sector me llama la atención? ¿qué trabajo se adapta más a mí? 3- Por último señalar acciones de cada nivel mencionado a corto, medio y largo plazo; es decir, ahora, en un año y en cinco años que me lleven al objetivo. <p>Una vez terminadas el trabajo lo ponen en común las personas que lo deseen para comprar estrategias y ver las trayectorias de otros usuarios.</p>
Evaluación	<p>La técnica de evaluación usada en esta actividad es una aportación al Diario de proyecto, respondiendo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué hemos hecho en la 4ª sesión? • ¿Ves realista el objetivo y la estrategia planteada? <p>A mayores, se valorará a través de la observación cómo se realiza la estrategia para lograr el objetivo y si acepta los consejos del especialista.</p>

Tabla 10. Actividad 6. Mi objetivo y su estrategia. Fuente: elaboración propia

10. FASE 2: EXPRESA-T

Una persona que busca empleo ha de conseguir expresar de forma correcta todo su potencial a las empresas que quiere que le contraten. La pregunta es cómo lo puede conseguir, para ello existe una serie de herramientas muy conocidas. Estas son, por orden de importancia: el Currículum Vitae, la carta de presentación y cartas de referencia.

Estos recursos son muy conocidos generalmente por todas las personas, y suponen que es fácil llevarlo a cabo rellenándolo o completándolo rápidamente, pero no es así. En esta segunda fase de la búsqueda de empleo se va explicar los aspectos a tener en cuenta y cuál es la mejor forma de llevarlo a cabo para dar una buena primera impresión y llamar la atención de los departamentos reclutadores de recursos humanos.

Esta fase consta de dos sesiones. Para la primera se pide traer un currículum y una carta de presentación antes de que el orientador explique cómo se debe realizar para modificarlo posteriormente. Luego se indicarán los aspectos que hay que tener en

cuenta para que esté completo y destacar del resto de candidatos, para que la explicación sea más significativa se entrega a los usuarios una cuartilla con la información del apartado 10.1. En la segunda sesión se trabaja la carta de presentación y de recomendación con la misma dinámica de explicación.

10.1. Currículum Vitae

El Currículum Vitae (CV) o currículum (del latín carrera de la vida) según la RAE es “la relación de los títulos, honores, cargos, trabajo realizados, datos biográficos, etc.... que califican a una persona”. Esta definición se completa con Microsoft Corporation (2003), lo cual señala que:

“El Currículum Vitae es un texto en el que se expone de manera breve y exacta los datos bibliográficos, estudios y experiencia profesional, honores o cargos de una persona. Es normal que lo presente un candidato cuando solicita un trabajo, una beca, quiere participar en un concurso u oposición laboral u otra circunstancia”.

Con la llegada de Internet, se han generado nuevos modelos de CV. Si tradicionalmente estos documentos se entendían como una carta de presentación ante las corporaciones, actualmente el currículum digital es una carta de presentación al mundo. En cierto modo, se ha convertido en una herramienta indispensable, ya que a un solo movimiento pone a disposición de la red toda la información que se desee sobre cualquier persona. Estos nuevos modelos van más allá, ya que el concepto de contactos profesionales se traslada al mundo virtual, como por ejemplo sucede con el LinkedIn, la mayor red profesional en la actualidad. Esta red permite conexiones profesionales orientadas al negocio y a su difusión, que se enriquecen a la par que sus suscriptores cambian de actividad laboral y se van agrupando con sus iguales. (Sobrino-Prieto & Talavera-Valverde, 2018)

El Currículum Vitae es uno de los documentos más importantes en la vida profesional de una persona, por lo que cuando se entrega a las empresas cuando se solicita un trabajo, realmente la personas se está exponiendo abiertamente a un conjunto de personas que van a saber todo lo que quiera que se sepa, solamente leyendo un papel. Entonces, ¿qué y cómo se pone?

Elaborar el currículum frecuentemente resulta embarazoso y un gasto de tiempo, en vez de considerarlo como una inversión en encontrar un puesto de trabajo, por lo que

suele hacerse tarde y mal. Tras esta reflexión, viene la primera recomendación: Desarrollar el CV sin límite de tiempo, así evitaremos errores u omisiones que merman su calidad.

A continuación se exponen unas recomendaciones a seguir para tener un producto final de calidad:

- Tener claro el objetivo por el que se elabora el CV.
- Tener a mano todos los documentos que acrediten la actividad profesional y veracidad en el contenido.
- Dividir el documento en apartados y por orden cronológico o funcional.
- Tener en cuenta los aspectos formales como el color, el estilo de fuente simple y no abusar de negrita, cursiva y subrayado. Esquematizar la informas y evitar redactar frases o párrafos.
- Mandar en formato PDF, evita WORD y nombres de archivo genéricos, personaliza el documento nombrándolo con “CV nombre año de actualización”.
- Adaptar el currículum a cada empresa o a cada oferta de empleo, el objetivo profesional, las competencias y habilidades (sobre todo si se tiene la información), evitando las falsedades.
- Dar a leer el CV terminado a personas que puedan ayudar a aportar ideas sobre su contenido y forma.

Partiendo de estas reglas, la elaboración del currículum se organiza por apartados. Un currículum se integra de los siguientes seis apartados y un posible séptimo señalado de forma extraordinaria:

1. Encabezado
2. Datos personales
3. Formación
4. Experiencia laboral
5. Habilidades o competencias
6. Formación complementaria
7. Otros

10.1.1. Estructura del Currículum Vitae

La representación en la que se organizan los apartados de un currículum no está establecida formalmente, pero existen diferentes herramientas que ayudan a que la información se organice de un forma lógica y coherente. Una opción es basarse en dos formatos de plantillas formales (Europass o de competencias) o tener una plantilla para guiarse y personalizarlo, el currículum común.

Los dos formatos formales son el Currículum Europass y el Currículum por competencias, ambos explicados a continuación. Sin embargo, el más usado comúnmente es en currículum estándar. A mayores, se puede incluir como algo innovador el video currículum si así el demandante de empleo lo considera oportuno anexo VII. Este último en caso de interesar a algún usuario en particular se hará una breve explicación.

1. Currículum Vitae común o estándar

El currículum común, sin formato establecido, se puede desarrollar desde un folio en blanco o buscar una plantilla. Estas se pueden encontrar gratuitamente en la herramienta de Microsoft Word, en la página web Canva.es, CVapp u otras páginas de Google. En el caso de querer personalizarlo se puede elaborar individualmente con otras aplicaciones otorgándole individualidad y creatividad. La elección de una plantilla con un color, un formato u otro es decisiva en el mensaje que se busca transmitir a las empresas. Por lo tanto, según la intención que se quiera transmitir, se elegirá uno u otro.

La estructura genérica de un Currículum Vitae estándar es la que muestra la ilustración 6. Este ejemplo incluye todos los apartados porque es una base de la que se parte, se pueden suprimir los apartados que no aportan información, aumentando el espacio que ocupan los que tengan los aspectos más relevantes.

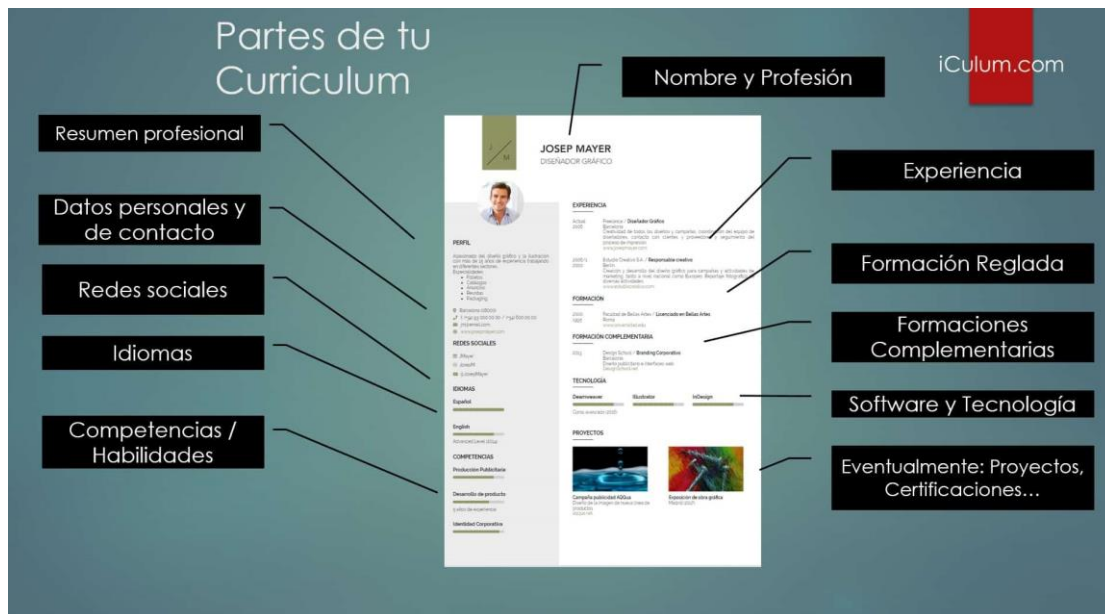


Ilustración 6. Ejemplo de Currículum Vitae. Fuente: iCulum, 2022

Este es el modelo “genérico”, esta palabra se puede relacionar con un currículum que no está personalizado o que no destaque del resto de las personas, pero no es así dentro de una estructura común se pueden incorporar aspectos únicos y adaptados a cada persona o al trabajo al que se opta. Por ejemplo:

- Incorporar en los datos personales enlaces a webs con información personal o LinkedIn.
- Organización innovadora de los apartados. Por ejemplo anexo VII.
- Adaptar el diseño a la actividad económica de la empresa en la que se presenta la candidatura. Por ejemplo las ilustraciones 15 y 16 del anexo IX, o en la página web principal de 40defiebre hay ejemplo más atrevidos.
- Añadir proyectos propios como experiencia profesional indicando las aportaciones que ha tenido en la vida personal.
- Incluir en la parte superior la educación y experiencia profesional más reciente, es lo más valorado por las empresas.
- Incluir competencias técnicas sobre aplicaciones, programas o diferentes manejos que puedan hacer destacar de otras candidaturas.
- Que sea fácil de leer, apartados separados, alineado, márgenes, que no esté cargado...

2. Currículum Europass

El currículum Europass es un modelo de currículum vitae propuesto por la Unión Europea para facilitar la búsqueda de empleo por el continente. El currículum Europass posibilita a los usuarios presentar de modo sistemático y ordenado sobre sus cualificaciones, habilidades y competencias. Su elaboración es online en la web principal de Currículum Europass, donde proponen una guía para su elaboración y posteriormente descargarlo en formato .docx, .pdf o .html. Este modelo de currículum información sobre los datos personales y formación académica así como experiencia laboral, competencias lingüísticas y otras competencias adicionales. (Europass, 2022)

El objetivo del Europass es establecer un modelo común de currículum a nivel europeo para facilitar la movilidad de los trabajadores, presentando las habilidades, capacidades y cualificaciones de manera sencilla, ordenada y comprensible en todos los países. Por lo que este modelo es un acierto para el proceso de búsqueda de empleo fuera de España. (Europass, 2022)

La palabra Europass se refiere a una plataforma online que ofrece cinco documentos imprescindibles para la búsqueda de empleo de los demandados de empleo:

- El Currículum Europass con su Carta de motivación correspondiente.
- El Pasaporte Europeo de Lenguas.
- El Documento de Movilidad Europass.
- El Suplemento al Título Superior.
- El Suplemento al Título / Certificado de Profesionalidad Europass

El currículum, la carta de presentación y el pasaporte de lenguas pueden ser elaborados por el usuario, sin embargo los otros tres documentos deben ser solicitados a las autoridades correspondientes de cada país. (Europass, 2022)

3. Currículum Vitae por competencias

Un currículum por competencias es un documento que recoge información personal haciendo énfasis en las habilidades y conocimientos sobre la experiencia o responsabilidades profesionales. Este formato está diseñado, en especial, para los demandantes de empleo que inician su camino en el mercado laboral o que hayan tenido muchos empleos en un tiempo limitado. Dando así prioridad a sus competencias profesionales antes que a la experiencia, con el objetivo de que sea valorado por lo que pueda hacer y no por lo que hizo. Para su elaboración, se recomienda incluir en qué

tipos de trabajo ha podido utilizar las habilidades y capacidades que se incluyen. Además cuenta con más ventajas como son (Bizneo HR, 2022):

- Precisión y claridad en relación con las cualidades y habilidades profesionales.
- Mayor creatividad y abstracción.
- Originalidad y diferenciación al momento de presentar la candidatura.
- Amplitud de posibilidades al momento de presentarse a distintos trabajos.
- Simplificación del proceso de comprensión y lectura.

Este formato es estratégico para las empresas ya que los departamentos de recursos humanos suelen utilizar un software de reclutamiento y selección para abordar un currículum por competencias. Este sistema cuenta con filtros para seleccionar habilidades y capacidades que demande la empresa, así agilizará el descarte de candidatos y encontrará al candidato diferencial de forma automatizada, por lo que hay que saber qué busca la empresa. (Bizneo HR, 2022)

10.1.2. Contenido del Currículum Vitae

Las estructuras señaladas tienen un común el contenido de un currículum, aunque cambie su organización. Este apartado trata de dar unas orientaciones a los usuarios sobre cómo integrar su información en cada uno de los apartados del currículum. En cada uno de ellos siempre existe polémica en ciertos aspectos, en los cuales la personas que está en el proceso de búsqueda de empleo tendrá que tomar la decisión según sus factores personales, se explican en cada apartado.

1. Encabezado.

El encabezado es la parte superior del Currículum Vitae. Visualmente es lo primero que se mira y lo que crea la idea principal del candidato por la empresa. En este espacio, en primer lugar se pone el nombre completo, es decir, con los dos apellidos. Además, se puede incluir una pequeña descripción propia, llamada perfil profesional.

Polémica: perfil profesional

Puede añadirse o no. En caso de añadirlo tiene que estar correctamente redactado. Tiene que ser corto, simple y directo. Puede componerse de dos palabras, como “Ingeniero de diseño” o “Terapeuta ocupacional”. También se puede utilizar este espacio para describirte, por ejemplo: “Ingeniero de diseño con ... Cuento con un carácter proactivo, comprometido y sociable” ...

2. Datos Personales.

Este apartado es el principal ya que alberga los datos de contacto que usará la empresa si está interesada en contactar contigo. Tiene que contener principalmente lo siguiente: (Eva Porto, 2022)

- Número de teléfono personal
- Correo electrónico
- Link o QR de un red social como LinkedIn

Nunca el número de identidad (DNI o NIE) o domicilio completo: la empresa no tiene porqué buscar información personal, de la seguridad social o similares, ni tener prejuicios por dónde se reside o se nace, aun así se puede poner provincia o localidad si es relevante.

Polémica: ¿con o sin foto?

Actualmente no es obligatorio poner foto en el CV. Se recomienda ponerla siempre que sea una aportación positiva que añada calidad al perfil. En este caso la foto tiene que caracterizarse por:

- Cara de cerca
- Buena iluminación
- Vestuario adaptado al puesto

Por lo que no sería correcto: fotos de selfi, de lejos, de mala calidad, poco profesionales (con morritos, de fiesta, guiños, tumbado...) y que no sea una foto actual. Tampoco es recomendable usar la foto de la graduación ya que transmite poca profesionalidad y poco esfuerzo en tener otra correcta.

Polémica: ¿influye el color?

El color del currículum influye inconscientemente. Jamás van a descartar a nadie por elegir un color u otro, ya que un reclutador siempre trata de ser objetivo, basándose en la información que contiene, no su presentación. Pese a eso, durante los primeros segundos según el formato que tenga, despertará una serie de emociones. Puede ser un currículum con diseño minimalista o según el puesto será más adecuado un estilo u otro, de todas formas hay que tener en cuenta el significado de cada color para saber qué marca personal se quiere transmitir:

- Azul: Tranquilidad, seriedad, calma, salud.
- ☂ Violeta: Lujo, elegancia, misterio...
- 🌸 Rosa: Dulzura, infancia, delicadeza, sensibilidad...
- Rojo: Pasión, energía, fuerza...
- Naranja: Calidez, éxito, confianza...
- Amarillo: Felicidad, optimismo, vitalidad..
- Verde: Frescura, naturaleza, esperanza...
- Negro: Sobriedad, clasicismo...
- Gris: Fiabilidad, solidez, equilibrio...
- Blanco: Pureza, perfección, limpieza...

3. Formación.

La formación se refiere a los datos académicos, los estudios realizados. Se recomienda ordenarlos por orden cronológico descendente, quedando la formación más actual en primera línea. En estos casos se puede dar algún detalle como las prácticas o especialidad. Los estudios primarios y secundarios solo se detallarán si tienen relevancia por ser la formación obtenida y no haber estudios superiores.

Un formato recomendable sería señalar el año de comienzo y de finalización de cada estudios (modo esquemático) o solamente el año de adquisición del título, además del lugar donde se realizó. En caso de no haber terminado ciertos estudios pero querer señalarlo, en el espacio de la fecha se puede escribir “cursando actualmente”.

Cabe señalar que las prácticas formativas son parte de la formación recibida y se incluyen en este apartado.

Ejemplo 1 con formación superior:

Ejemplo 2 sin formación superior

Máster en psicopedagogía. Itinerario de inserción sociolaboral. Universidad de Valladolid – 2018

Grado de Educación primaria. Especialidad de Educación Física. Universidad de Salamanca – 2014

Curso de **Carretilero y logística de almacenaje.** Prácticas en Instalaciones San Miguel. Academia Santillana – 2020

FP Grado Medio de **Comercio y Marketing.** Prácticas en Carrefour Valladolid CIFP Río Duero – 2019

Educación Secundaria Obligatoria. IES Parquesol – 2017

En el ejemplo 2 se puede la educación secundaria añadir para comunicar que no has accedido por prueba de acceso, por un grado de formación profesional básica o por otras vías.

4. Experiencia laboral

La experiencia laboral es el conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona en un determinado puesto laboral o durante un periodo de tiempo. Es decir, no solamente es el trabajo propiamente hecho, sino todo lo que se ha aprendido en él. Por esa razón en este apartado hay que señalar las funciones y habilidades que has aprendido en los puestos de trabajo (Westreicher, 2020). Para desarrollarlo en el currículum hay varias formas, en la tabla 11 se muestra cómo sería la forma correcta de señalar ciertas acciones.

<input checked="" type="checkbox"/> Atención telefónica.
<input checked="" type="checkbox"/> Informar y atender al público a través de diferentes vías garantizando su satisfacción.
<input checked="" type="checkbox"/> Gestión de la documentación.
<input checked="" type="checkbox"/> Elaborar, recepcionar y archivar los documentos con orden clasificado y control.
<input checked="" type="checkbox"/> Contacto con proveedores.
<input checked="" type="checkbox"/> Contactar, negociar y realizar el mantenimiento de proveedores.
<input checked="" type="checkbox"/> Vender.
<input checked="" type="checkbox"/> Aumentar las ventas y ampliar la cartera de clientes.
<input checked="" type="checkbox"/> Gestión de incidencias.
<input checked="" type="checkbox"/> Realizar seguimiento de las ventas mensuales y gestionar las incidencias aportando la solución óptima para cada cliente.

- ✗ Trabajar en equipo.
- ✓ Colaborar con el equipo de más de 20 personas para alcanzar los objetivos individuales y grupales.

Tabla 11. Cómo incluir la experiencia en el currículum. Fuente. elaboración propia con información de Elena Lucas (2022)

En este apartado se puede incluir el voluntariado junto con todo lo que te ha aportado o incluso desarrollar el trabajo de ama de casa para las mujeres que se quieren incorporar al mundo laboral y no han podido trabajar.

El orden a seguir para enumerarlo es igual al de la formación, cronológico descendente. Quedando en primero línea el puesto más actual. También se puede hacer por orden de importancia según al puesto que se quiera optar. El formato es señalar el puesto de trabajo, empresa, periodo de tiempo y las funciones y logros que se llevan a cabo en él y/o aprendido.

Ejemplo 1 Administrativo de oficina

Administrativo (2018 – 2022), Departamento de costes en Quesos Entrepinares, Santovenia, Valladolid

- Gestión del proceso de facturación semanal
- Gestión, revisión y validación de pedidos
- Mantenimiento actualizado de base de datos
- Archivo y registro de facturas.

Ejemplo 2 Administrativo con atención al público

Administrativo de Seguros (2014 – 2018)
FIATC Seguros, Valladolid

- Informar y atender al público a través de diferentes vías garantizando su satisfacción
- Elaborar, recepcionar y archivar los documentos con orden clasificado y control.
- Gestión de seguros de salud

Tabla 12. Ejemplos de incluir experiencia en un currículum en diferentes puestos.

Fuente: elaboración propia

Polémica: ¿ponemos todos los trabajos que se han tenido?

No hace falta poner todos los trabajos que se han tenido ya que a veces se tienen trabajos eventuales puntualmente, o no tienen relevancia con el puesto al que se opta o se ha cambiado de trabajo muchas veces. Esta última situación denota inestabilidad

laboral lo que muchos reclutadores podría ser un factor determinante para contratar a una persona o no.

Polémica: ¿y si no tengo experiencia?

En el caso de no tener experiencia se puede redactar un párrafo señalando la motivación que se tiene por trabajar, qué podría aportar y qué aptitudes profesionales ha adquirido a lo largo de su formación o con sus hobbies. Por ejemplo:

Actualmente estoy cursando un grado de formación profesional de comercio en el cual estoy adquiriendo competencias de:

- Atención al clientes
- Manejo informático
- Logística de almacenes

5. Habilidades o competencias.

Este apartado engloba diferentes aspectos de habilidades personales y competencias, ajenas a la formación y experiencia laboral.

Las “*soft skills*” se convierten en palabras claves en el proceso de reclutamiento de las empresas por lo que hay que resaltarlas. Al mismo tiempo hay que tener en cuenta que hay que describirse con pocas palabras, por lo que su elección ha de ser precisa y acertada. Las que más se valoran a los candidatos por las empresas son (ITM, Human Capital, 2022):

- Capacidad de comunicación.
- Habilidad para adquirir información procesarla.
- Capacidad para tomar decisiones y resolver problemas
- Facilidad para trabajar en equipo
- Correcta gestión del tiempo
- Habilidad para negociar
- Y otras como: motivación, capacidad de gestionar el estrés, delegar o gestionar cambios.

El apartado comienza señalando las aptitudes como persona, si no se ha puesto en el perfil profesional se pueden incluir aquí. Estas serán los puntos fuertes que se han trabajado en los talleres iniciales. Seguidamente se puede incluir los conocimientos sobre idiomas. En caso de tenerlo certificado se puede poner el nivel de cada idioma, incluso se puede desagregar el nivel en hablado, escrito y escuchado. En caso contrario

y no dominar ninguno, en vez de poner “Nivel medio” o “bajo” es mejor obviarlo. Por ejemplo se puede plasmar como en la ilustración 7.

Idiomas

Inglés C1	★★★★★
Francés B2	★★★★★
Italiano B1	★★★★★

PERSONAL SKILLS ■

Mother tongue(s) French

Other language(s)

	UNDERSTANDING		SPEAKING		WRITING
	Listening	Reading	Spoken interaction	Spoken production	
English	C1	C1	C1	C1	C1
Dutch	C1	C1	C1	C1	C1
Spanish	B2	B2	B2	B2	B2

Ilustración 7. Ejemplo de incluir idiomas en el currículum. Fuente: (Cornélis, 2015)

Por último, se incluyen las habilidades y competencias tecnológicas que la persona posea. En este apartado se pueden incluir los programas de Microsoft Office, las herramientas de Google, las redes sociales y programas concretos más específicos. Al igual que los idiomas, se puede plasmar visualmente tanto las habilidades como los conocimientos sobre aplicaciones, como muestra la ilustración 8.

Habilidades				
Liderazgo	●	●	●	●
Finanzas	●	●	●	●
Pensamiento estratégico	●	●	●	●
Administración del tiempo	●	●	●	●

Informática				
Microsoft Word	●	●	●	●
Microsoft Excel	●	●	●	●
SAGE X3	●	●	●	●
SAP	●	●	●	●

Ilustración 8. Ejemplo sobre cómo incluir los conocimientos sobre aplicaciones informáticas. Fuente: (CurrículumYa, 2022)

En el caso de que alguno de estos subapartados sea de gran importancia para el puesto de trabajo, se podrá dedicar un apartado entero para ello.

Polémica: ¿dónde incluye el permiso de conducir?

El permiso de conducir se puede incluir en este espacio, aparte de los idiomas o conocimientos tecnológicos, o dentro de los datos personales; también se podría crear un apartado nuevo que sea “Información adicional” donde incluir información concreta del puesto. Según al puesto que se opte con el CV, si es más relevante en un lugar

donde sea más visual (como por ejemplo en un puesto donde se necesite llevar una furgoneta).

6. Formación complementaria

La formación complementaria alberga la formación de reglada, no formal o informal adquirida. Pueden ser cursos extras que se hagan para actualizar conocimientos sobre el sector laboral, o adquisición de nuevos conocimientos...

Se pueden incluir aspectos de desarrollo profesional como son conferencias, fórum, talleres o congresos realizados. Incluso investigaciones o publicaciones de libros, revistas, artículos, trabajos en proceso... A mayores, se puede señalar si es el caso de esta afiliado a sociedades científicas u organizaciones profesionales.

Según el tipo de CV que se quiera diseñar, el perfil de la persona o el perfil de puesto de trabajo, este apartado se completará con diferentes adquisiciones. El formato que se deberá utilizar va en sintonía con el resto del documento: por orden cronológico descendente con fecha, duración y lugar de referencia.

Cabe repetir que si hay una gran cantidad de objeciones que añadir, se dejen solo las relevantes para el puesto de trabajo. En caso de no tener nada, es mejor no incluirlo como apartado.

7. Otros.

Como se ha señalado anteriormente hay que destacar unos aspectos más que otros según la naturaleza del perfil del demandante de empleo o las características del puesto de trabajo. En el caso de querer añadir más información se pueden cambiar o añadir un séptimo apartado más como:

- Información adicional: para incluir aspectos que no cuadraban en otros apartados y son de gran importancia para el puesto. Por ejemplo:
 - Permiso de conducir
 - Vehículo propio
- Intereses y hobbies: un apartado especial para personas que han adquirido ciertas habilidades para su futuro profesional a través de sus intereses personales y su actividad de ocio, con la finalidad de ponerlo en valor. Por ejemplo:

- Pasión por el cine de animación y los juegos de mesa si el puesto es para trabajar con niños.
 - Escribir libros o un blog si el puesto es para periodista.
 - Organizador de eventos si el puesto es para ser técnico de integración social.
 - Tener título de piloto, practicar deporte, viajar o concursante de ajedrez... aunque no tengan relación con el puesto de trabajo, puede transmitir al reclutador pasión, dedicación y motivación por el aprendizaje.
- Desarrollo profesional: incluso si se busca destacar los logros profesionales o experiencias vividas que han contribuido a ser la persona que se quiere mostrar como trabajadora se puede incluir también. Por ejemplo:
- Cartas de recomendación de otros empleos
 - Tener un negocio propio de artesanía o bisutería.
 - Aportar un porfolio con todos los trabajos de diseño gráfico o arquitectura.
 - Crear un programa informático para la universidad y mejorar su funcionamiento.

Una vez que se tenga toda esta información hay que plasmarla en el currículum vitae. La extensión debe ajustarse a una cara para facilitar su lectura y no se quede información sin leer. Existe una multitud de plantillas de currículum con las que facilitar su elaboración. Estas plantillas vienen con los apartados predeterminados con opción a ser modificados.

La actividad encomendada para este contenido consiste en aprender a elaborar el currículum propio, ya que es la herramienta más importante para buscar trabajo (tabla 11), de esta forma lo tendrán en el presente y tendrán los recursos necesarios para actualizarlo en el futuro de forma autónoma.

Actividad 7	MI CURRÍCULUM
Objetivo	Aprender a diseñar un Currículum Vitae personalizado
Temporalización	30 minutos en la 5ª sesión y 60 minutos en la 6ª sesión.
Recursos	Aula equipada con sillas y mesas, ordenador y proyector. Papel y bolígrafo

	El currículum inicial impreso y currículum digital en el ordenador personal	
Contenido	Concepto y filosofía del currículum Elaboración y recomendaciones de un currículum Desarrollo de cada parte del currículum	
Descripción	30'	Los usuarios poseen una cuartilla con todo el contenido explicación, con ello tienen que retocar en su currículum inicial lo que cambiarían después de haber tenido la clase teórica. Después crearán uno en sus respectivos ordenadores personales partiendo de cero o modificando el inicial. Tienen que otorgarle personalidad, creatividad y claridad, pudiendo usar el formato que consideren más oportuno dada sus situaciones personales.
	60'	Su entrega y presentación es al final de la 6ª sesión. En ella se dará la enhorabuena a los currículums mejor hechos o más llamativos. También se les invitará a hacerse un perfil LinkedIn de forma voluntaria con los mismos contenidos del currículum y preguntar dudas a lo largo de las sesiones restantes.
Evaluación	La técnica de evaluación usada en esta actividad es una aportación al Diario de proyecto, respondiendo a: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué hemos hecho en la 5ª sesión? • ¿Te ha resultado fácil realizar un currículum? • ¿Te gustaría ser más creativo? A mayores, se valorará la entrega del currículum inicial y el nuevo desarrollado correctamente.	

Tabla 13. Actividad 7. Mi currículum. Fuente: elaboración propia

10.2. Carta de presentación o motivación

Una carta de presentación o motivación es un documento que se usa para introducir el currículum en el que el aspirante describe sus habilidades, experiencias y profundiza en el motivo de su elección de carrera o estudios, además incluye en esta el interés en ocupar el puesto vacante para donde está postulando y los motivos por los cuales sería la persona más idónea para ocuparlo. Un currículum da a los empleadores una idea sobre qué ha hecho el candidato, sin embargo una carta de presentación transmite sobre su personalidad y cómo se integraría a la dinámica empresarial. (García-Bullé, 2019)

La carta de presentación pretende atraer la atención del responsable de selección, es una de las maneras más efectivas de distinguirse de otros candidatos, de esta forma el reclutador podrá conocer de primera mano más información fundamental de la persona en cuestión (personalidad, aspiraciones, habilidades...). Frecuentemente se adjunta al CV cuando se dirige a una persona o institución determinada y con un objetivo

específico. La carta de presentación tiene una estructura basada en 3 párrafos, en los cuales se resalta lo más importante del perfil personal y profesional para lograr sus objetivos. Con una redacción formal y breve hay que incluir en estos cinco elementos básicos:

1. El trabajo o posición para la que se está solicitando empleo.
2. Información sobre cómo el candidato tuvo conocimiento de la vacante, si se tiene referencias o recomendaciones, este sería el apartado para listarlas.
3. Razones por las que el candidato está interesado y calificado para el trabajo
4. Descripción de cualidades, habilidades, experiencia y atributos especiales que el aplicante puede aportar a la empresa y al equipo que trabaja en la misma, es recomendable estar familiarizado con la misión, visión y valores de la empresa para redactar un pitch más atractivo y dirigido a la compañía o institución en la que se desee trabajar.
5. Un agradecimiento por ser considerado para el trabajo y por el tiempo invertido en leer la carta.

De forma esquematizada la tabla 14 muestra cómo estructurar el contenido de una carta de presentación. Si el destinatario es una institución en el extranjero debe elaborarse según las reglas de redacción que se utilizan en el país de destino.

Inicio de la carta	Datos personales y datos de la empresa, departamento o persona a quien se dirija. Fecha del día que lo vayamos a enviar.
Primer párrafo	Comenzar con un saludo inicial y presentándose de manera sencilla. El motivo de envío de la carta, puesto vacante al que opta y comentar algo de la empresa a la que pertenece.
Segundo párrafo	Resaltar la formación y experiencia en relación al puesto, describiendo las habilidades y conocimientos más vinculados con el puesto vacante
Tercer párrafo	Indicar los objetivos de la carta: optar a una entrevista, tener en cuenta para futuras vacantes o para futuros procesos de selección... Junto con un agradecimiento.
Despedida	Es un formalismo, por ejemplo: a la espera de sus noticias..., sin más, se despide atentamente..., etc. y finalmente la firma al pie de la carta.

Tabla 14. Estructura de una carta de presentación. Fuente: elaboración propia

Para que la carta de presentación sea un aspecto diferenciador del resto de candidatos, se han de seguir una serie de recomendaciones en su desarrollo:

- Elaborarlo a ordenador mejor, salvo que se indique lo contrario, en formato PDF.
- En caso contrario, utilizar papel de calidad y DIN-A4, al igual que el CV y el sobre donde se entregue. Nunca grapado al CV.
- El formato no debe mezclar más de dos tipos de letras, respetar los márgenes y diferenciar bien los párrafos. Tiene que ser fácil de leer.
- Evitar faltas de ortografía, faltas, tachaduras o enmiendas.
- La carta de presentación debe ser corta y concisa (menos es más), solamente una cara del folio.
- No repetir la información del currículum vitae. Hay que intentar ser creativo y despertar interés al reclutador.
- Explicar cómo la experiencia y la visión sobre el sector de la empresa ayudará a desempeñar con éxito el trabajo encomendado.
- El objetivo es conseguir un encuentro con el reclutador.
- Archiva alguna copia para futuras ocasiones.

Existen tres tipos de cartas de presentación según la razón por la que se envían (Educaweb, 2022):

- De respuesta a un anuncio, carta enviada como una contestación a una oferta de empleo publicada por una empresa ya sea en prensa o en Internet. Es importante indicar el puesto al que se desea optar o menciona el anuncio publicado, los motivos por los que deseas ocuparlo y las competencias que dispones para ello. Por lo general se debe adjuntar el currículum. El anexo X muestra un ejemplo.
- De autocandidatura, carta de presentación enviada junto con el currículum a empresas que no han publicado ninguna oferta. Es una estrategia buena para darse a conocer y que los reclutadores te tengan en cuenta a la hora de seleccionar un candidato posteriormente. El anexo X muestra un ejemplo.
- De recordatorio y actualización de datos, carta enviada debido a que no ha obtenido respuesta de anteriores candidaturas. Tiene carácter recordatorio o de actualización (como el propio nombre indica), si se considera oportuno; pudiendo ser también de agradecimiento por la oportunidad ofrecida. El anexo X muestra un ejemplo.

10.3. Cartas de referencia

Una carta de referencia o de recomendación es un documento que constituye una presentación formal de un tercero frente a una autoridad sobre una persona. El objetivo único de esta carta es relatar y validar la trayectoria de dicho individuo en un determinado ámbito, desde la perspectiva de un “testigo cualificado”, es decir, alguien que es capaz de evaluar el desempeño del interesado en cierto ámbito. Al final, una carta de referencia es un documento que certifica lo señalado en el currículum vitae. Ayuda al reclutador a hacerse una idea sobre cómo trabaja y cómo es el candidato (Equipo Indeed, 2022)

Este documento debe incluir un cabezal con la fecha, la identidad del que recomienda y del recomendado, descripción general del candidato, un testimonio final y firma y sello. Este tipo de cartas pueden provenir de diferentes contextos, por ejemplo: académico, laboral, de migraciones, de personalidad (para adopciones) ... Por lo que el candidato la solicita, no la elabora.

Una vez explicado en qué consisten ambos documentos, se procede a hacer una actividad sobre la carta de presentación para que los usuarios tengan un modelo preparado como base para futuras ocasiones.

Actividad 8	LA ESTRATEGIA DE LA AUTOCANDIDATURA
Objetivo	Conocer el proceso a la autocandidatura
Temporalización	30 minutos
Recursos	Aula equipada con sillas y mesas. Papel y bolígrafo u ordenador personal con paquete Office
Contenido	Concepto y finalidad de la carta de presentación Elaboración y recomendaciones de una carta de autocandidatura
Descripción	Los usuarios se agrupan en grupos de tres personas tras la explicación del contenido. La actividad consiste en redactar una posible carta de autocandidatura a una de las empresas del puesto unicornio que los integrantes señalaron en la primera sesión. Posteriormente se pondrán en común el grupo entero por si hubiera que matizar alguna cosa y ver otras perspectivas del resto de compañeros.
Evaluación	La técnica de evaluación usada en esta actividad es una aportación al Diario de proyecto, respondiendo a: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué hemos hecho en la 6ª sesión? • ¿Te ha resultado interesante? A mayores, se valorará el trabajo en equipo y el resultado final.

11. FASE 3: MUEVE-T

La situación con la que el usuario comienza la fase 3 ha mejorado respecto a la inicial, ya tiene más recursos para la búsqueda de empleo como por ejemplo conocerse más, tener un objetivo y una estrategia, además de haber plasmado en un documento toda su trayectoria y puntos fuertes con los que destacar frente a otros candidatos. Es la hora de moverse y darse a conocer ¿cómo hacerlo? A través de una serie de canales de búsqueda de empleo. El contenido de esta fase “Mueve-T” se explica a los usuarios intercalándolo con actividades donde se indiquen a lo largo de este punto. Se destinan dos sesiones, comenzando con la definición y evolución de la búsqueda de empleo hasta la actualidad, señalando todos los posibles canales y desarrollándolos, explicando en qué consisten, para hacer un plan de acción.

Los canales de búsqueda de empleo son las diferentes vías por las que las personas que están buscando empleo se ponen en contacto con las empresas. Cada canal tiene sus propias características y especialidades, por lo que cada persona tendrá que informarse bien para identificar los canales que utilizan las empresas objetivo para hacerles llegar su candidatura y conozcan su perfil profesional.

La búsqueda de empleo antes del siglo XX consistía en elaborar el currículum, buscar los anuncios en prensa, enviar unas cartas con la candidatura y visitar unas empresas, mientras se espera una llamada si entrabas en el proceso de selección. Con la entrada de internet a las casas, este *modus operandi* quedó pequeño, pasando a formar parte de un proceso mayor y más completo.

Los canales de búsqueda de empleo a los que se puede recurrir son los siguientes (LanBide, 2022):

- Oficina Pública de Empleo
- Contactos personales o conocidos relacionados con su profesión (red de contactos)
- Contacto directo con las empresas
- Autocandidatura (anticiparte y ofrecerte a las empresas, aunque no haya en ese momento un puesto de empleo ofertado)
- Redes sociales especializadas (LinkedIn, Facebook, Twitter...)
- Portales de empleo
- Página web de la propia empresa

- Anuncios en prensa o páginas web
- Agencias de contratación. Empresas de trabajo Temporal, Agencias de Colocación. Consultoras de Selección de Personal.
- Cámaras de Comercio
- Colegios y Asociaciones Profesionales
- Eventos, ferias de empleadores, instituciones relacionadas con el empleo, formación...

Como se puede observar, existe una multitud de opciones, por lo que hay que establecer un plan de acción con los métodos de búsqueda de trabajo más idóneos para cada situación personal para que la búsqueda empleo sea efectiva. Estos doce canales de búsqueda de empleo señalados anteriormente, se agrupan en los seis grupos que se desarrollan a continuación.

11.1. Servicio público de empleo

El servicio público de empleo hace referencia a las políticas activas de empleo ya explicadas en el marco teórico. La inscripción en la oficina pública de empleo, el ECVL en el caso de la comunidad de Castilla y León, indica frente al Estado que la persona está oficialmente buscando empleo. Este órgano actúa de intermediario ya que las empresas envían sus ofertas de empleo y los técnico especializados buscan a un conjunto de personas que cumplan con el perfil que busca la empresa para que esta realice una selección más detallada con ellas.

Por otro lado, estar apuntado como demandante de empleo es un requisito mayoritario para que las empresas contraten a cualquier persona, por lo que es un canal obligatorio en el que inscribirse. También sirve de medidor estadístico para conocer la situación del mercado laboral del país. Cabe destacar que no es lo mismo estar como demandante de empleo que cobrar una prestación por desempleo.

Los usuarios de este proyecto ya están todos inscritos como demandantes de empleo ya que es un requisito necesario para entrar en él. Sin embargo, suelen desconocerse sus funciones y es interesante repasarlas.

11.2. Contacto personal

Los contactos personales o personas conocidas relacionadas con su profesión es la forma más tradicional e informal de encontrar trabajo, el famoso “boca-boca” o “enchufe”. La razón fundamental de usar esta vía radica en la extensión de la red de

contactos o capital social que tenga la persona, si la red es amplia será una buena opción, sino será mejor elegir otros caminos.

La red de contactos o red social se centran en las relaciones sociales de los individuos, se basan en los patrones de relaciones entre personas que forman un grupo social definido. La red social se define como “el conjunto de personas, miembros de una familia, vecinos, amigos y/o otras personas, capaces de aportar una ayuda y un apoyo tan reales como duraderos a un individuo o una familia” (Victor, 2022). El tamaño de la red es un indicador incompleto del apoyo social que recibe una persona, sin embargo la composición de dicha red es un factor relevante en la búsqueda de empleo. Esto ayuda a que las personas revisen sus recursos e identifiquen sus recursos potenciales. El capital social es el recurso que genera las redes sociales. Los grupos principales que conforman una red social dependen de la persona y el estilo de vida que tenga, pero generalmente suelen estar en los siguientes cuatro entornos:

- Hogar - Familia
- Amistades - Ocio
- Trabajo - escuela
- Relaciones comunitarias (iglesia, club, vecindario, equipo, organizaciones, administraciones públicas...)

Si la persona que está buscando trabajo informa a su red social de que está en haciéndolo, será receptora de información valiosa del mercado laboral más próximo. Además, estas mismas personas pueden ayudar a dar buenas referencias a los reclutadores. El entorno que tiene más intensidad en este caso son las personas relacionadas con la profesión deseada.

Esta vía se califica como un trabajo en red, por ser un trabajo sistemático de colaboración y complementación entre los recursos locales de un ámbito territorial. Es más que un intercambio de información, es una articulación comunitaria: colaborar de forma estable y sistemática. De esta forma será más rentable los esfuerzos y los recursos disponibles se usarán mejor, aumenta la motivación por buscar empleo y favorece la acción reflexiva y crítica a través del aprendizaje mutuo.

Las personas vivimos continuamente rodeadas de otras y no tenemos consciencia de su valor. Para ello, en esta fase se incluye un taller sobre el capital social: hacer un mapa de red social personal. El mapa de red social es un gráfico que recolecta

información sobre el tamaño total y composición de la red, el grado en el que los miembros de la red proporcionan varios tipos de apoyo y la naturaleza de las relaciones dentro de la red, conforme los percibe la persona que completa el mapa. En el anexo XI hay dos ejemplos, el primero es una plantilla y el segundo más visual sin niveles de apoyo.

Actividad 9	MAPA DE RED SOCIAL
Objetivo	Organizar las relaciones sociales
Temporalización	15 minutos
Recursos	Aula equipada con sillas y mesas. Plantilla (anexo XI.1), lápiz, bolígrafo y rotuladores
Contenido	Canal de búsqueda de empleo de concepto personal, qué es, en qué consiste y quién lo forma, los cuatro entornos. Concepto de capital social y de mapa de red social.
Descripción	Los usuarios completan la plantilla teniendo en cuenta su situación personal. Tienen que indicar las personas con las que cuentan en cada entorno, señalando más cerca del centro las que más aportan a su vida y fuera las que menos. Este taller es reflexivo y puede revelar información inesperada sobre el capital social de uno mismo, percibiendo más recursos de apoyo que los que se consideraba inicialmente. Por lo que completar el mapa de red social puede ser una actividad de empoderamiento. Una vez acabado dos personas voluntarias pueden ponerlo en común para que sirva de ejemplo al resto, ya que hay veces que cuesta reflexionar.
Evaluación	La técnica de evaluación usada en esta actividad es una aportación al Diario de proyecto, respondiendo a: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Has descubierto algo que no sabías? ¿Cómo te has sentido? A mayores, se valorará el trabajo realizado en la plantilla

11.3. Contacto directo con las empresas

El contacto directo con las empresas consiste en contactar directamente con la empresa. Esto se puede dar de dos formas: una ir presencialmente a las empresas a entregar el currículum y dos mandar por correo electrónico el currículum. Puede hacerse habiendo o no oferta de empleo (autocandidatura).

11.3.1. Contacto presencial

Tener contacto con la empresa de forma directa se dará en el momento de entregar el currículum en mano. Para ello, se pregunta por el responsable de Recursos Humanos para dárselo directamente y aprovechar a presentarse además de cómo se ha

enterado de la vacante (si corresponde) y explicar rápidamente porqué le gustaría trabajar en su empresa y cómo ajusta a ella, sin olvidar dar las gracias por dedicarle su tiempo.

Aun sonando obsoleto, el entregar un currículum en mano uno mismo mantiene algunas ventajas como son:

- **Oportunidad de interactuar con el departamento de RRHH**, el jefe o el responsable de RRHH, y así ofrecer más información visual sobre uno mismo.
- **Poder utilizar ideas más creativas y proactivas**. Un ejemplo: un joven se disfrazó de repartidor y fue entregando cajas de donuts en varias empresas de marketing en las que quería trabajar. Al abrir la caja, había tres donuts y un mensaje que decía: ‘La mayoría de los currículos terminan en la basura. El mío, en tu estómago’. Súper creativo ¿no? Al final consiguió concretó 10 entrevistas. Obviamente, no es necesario ser tan exagerado, pero sí puedes intentar ser creativo para diferenciarte.
- **Permite conocer la empresa**. Se puede aprovechar la visita para conocer un poco más la empresa, su cultura de trabajo o algunos de los trabajadores.
- **Destacar entre los demás candidatos**. Los seleccionadores reciben por mail cientos de CV y los archivan sin leer cuando revisan su correo. Así que si una persona se presenta en la empresa y entrega el CV en mano, no sólo destacará entre los demás candidatos y serás recordado, sino que aumentará sus posibilidades de éxito.

Los casos en los que se recomienda entregar el currículum de forma presencial son los siguientes:

1. Si el puesto lo requiere, porque se indica en la descripción del puesto.
2. Según el tipo de la organización o empresa, por ejemplo si la empresa es familiar o más tradicional se valora mucho entregarlo en mano, por el contrario en las grandes empresas o más modernas lo prefieren digital.
3. Según el puesto al que optas, por ejemplo en trabajos de atención al cliente o administrativos la entrega de tu CV en mano será de gran ayuda.
4. Si hay algún conocido dentro de la empresa que tiene un contacto indirecto o directo con el responsable de RRHH, es aconsejable utilizar este recurso y conexión para hacer llegar tu CV (se unen dos canales).

En estos casos habrá que ir con una vestimenta adecuada y con una preparación previa por si surge una entrevista improvisada, cabe destacar que el currículum ha de estar limpio y sin arrugas.

11.3.2. Contacto vía correo electrónico

El contacto con las empresas vía correo electrónico trata de enviar el currículum por email y se puede añadir una carta de presentación o motivación como las tratadas anteriormente. La carta de presentación puede ser de autocandidatura, en caso de no haber una oferta de empleo o de respuesta a una.

El correo debe tener una presencia formal ya que no existe contacto previo con la empresa, para ello hay que tener las siguientes cinco claves (Porto, 2022):

- 1- Destinatario concreto: Alguien concreto señalado en la página web principal de la empresa o en su defecto, el departamento de recursos humanos.
- 2- Asunto apropiado: Escribe el área o puesto al que optas. De esta manera la empresa podrá ubicar la candidatura más fácilmente.
- 3- Propuesta de valor: Presentación profesionalmente, haciendo referencia a lo que se puede aportar en la empresa.
- 4- Llamada a la acción al final: ‘Quedo a la espera de tu respuesta’ ‘Podemos ampliar la información vía telefónica’...
- 5- Siempre añadir los datos de contacto al final del correo y adjuntar el currículum.

En el anexo XII se puede observar una plantilla de correo electrónico para realizar una autocandidatura de primer empleo o de prácticas.

La actividad a realizar para finalizar la séptima sesión es un debate para reflexionar sobre cómo hacer las autocandidaturas, presencial u online. Esta actividad se describe en la tabla 15.

Actividad 10	EL DEBATE ¿ES MEJOR LO MALO CONOCIDO O LO BUENO POR CONOCER
Objetivo	Valorar diferentes opciones antes de tomar una decisión.
Temporalización	40 minutos
Recursos	Aula equipada con sillas y mesas. Papel, bolígrafo y ordenador personal

Contenido	Contenido sobre el canal de contacto directo presencia y correo electrónico.
Descripción	Los usuarios se agrupan en dos grupos uno estará a favor de lo tradicional: el contacto presencial, y otro a favor de la innovación: el contacto vía email. El orientador será el moderador. Los 15 primeros minutos de la actividad cada equipo investiga sobre su tema a defender y diseña una estrategia de debate. Los siguientes 20 minutos se lleva a cabo el debate. Los últimos 5 minutos ambos equipos deben llegar a una conclusión sobre cuándo es mejor llevarlo presencial y cuándo online, con perspectiva corporativa y como demandante de empleo.
Evaluación	La técnica de evaluación usada en esta actividad es una aportación al Diario de proyecto, respondiendo a: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué hemos hecho en la 7ª sesión? • ¿Qué opinas sobre la forma correcta de hacer una autocandidatura? A mayores, se valorará el trabajo en equipo y el respeto con los compañeros.

Tabla 15. Actividad 10. El debate ¿es mejor lo malo conocido o lo bueno por conocer?.

Fuente: elaboración propia

11.4. Búsqueda de empleo analógico o presencial

La búsqueda de empleo analógico está obsoleto pero no se debe olvidar. Aún existe información de oferta de puestos en empresas en la televisión, radio, tablones de la oficina de empleo y en la prensa.

En este canal se engloban las **ferias o eventos de empleo**, actualmente están en auge para ciertos sectores específicos como en el diseño de videojuegos, hostelería o energía. Las ferias de empleo son una oportunidad de encontrar trabajo, te facilitan la comunicación con el personal de recursos humanos y aquellas compañías que se encuentren en búsqueda de trabajadores. Son jornadas realizadas con la finalidad de reclutar personal y constituyen una gran oportunidad para los que lo buscan. Las personas que están interesadas deberán informarse de las fechas y organizarse para asistir. Para aprovechar al máximo los encuentros hay que (Euroinnova, 2022):

- Conseguir una lista de las empresas que van a asistir
- Prepararse para hablar de uno mismo e ir con actitud positiva
- Llevar copias del currículum, carta de presentación y /o tarjetas de contacto
- Vestirse con ropa adecuada y mantener una buena presencia

Después de la feria es importante mandar un correo de agradecimiento, en caso de haber creado relaciones profesionales, abrir un canal de comunicación para preguntar por posibles vacantes o enviar alguna autocandidatura a algunas empresas que hayan llamado la atención.

11.5. Búsqueda de empleo por internet

El Internet ha cambiado nuestra forma de vivir. Aspectos como el acceso a la información, la comunicación y el entretenimiento se han transformado en gran medida, haciendo mucho más fácil el día a día. Por otro lado, en términos de tecnología empresarial, la conectividad también cambió y transformó el modelo de búsqueda de empleo. Por lo que las personas que buscan empleo no se pueden quedar solamente con los canales desarrollados hasta ahora.

La búsqueda de empleo por internet ha ganado una gran importancia en los últimos años ya que da la gran oportunidad a moverse mucho más rápido en el proceso de búsqueda, ya en 2018 más de un millón de personas consiguieron su trabajo a través de este canal.

La búsqueda de trabajo online ofrece la opción de colgar el currículum y añadir otros aspectos relevantes sobre uno mismo en una cantidad de empresas mucho mayor que entregándolo presencialmente. A las empresas les resulta más fácil encontrar perfil adecuados al puesto de trabajo porque tienen opción a valorar a muchos más candidatos, utilizando esta herramienta como primer filtro para la selección de personal, se pondrán en contacto solamente con los candidatos que les han interesado, solicitando su currículum de nuevo o una entrevista vía correo electrónico.

Uno de los grandes beneficios de buscar empleo por la red es que el hecho de encontrarte a distancia de la empresa puede hacer que pienses mejor tus respuestas y que te interiorices de otra manera más directa y tranquila, aunque no sea de forma presencial. A continuación se indican ventajas y desventajas de la búsqueda de trabajo online. (Fleebe, 2022)

Ventajas

- ✓ Permiten llegar a una gran cantidad de reclutadores de empresas de todo el mundo desde casa. Se puede echar al mismo tiempo el CV en una empresa en Madrid como en París.

- ✓ Una búsqueda más amplia y precisa son una fuente de información y opiniones relacionadas con las organización, las empresas y las ofertas de empleo que nos brinda la red.
- ✓ Pueden posicionar nuestro currículum y, como consecuencia, de nuestra reputación online de cara a las empresas.
- ✓ Se pueden usar redes sociales, foros de empleo o plataformas específicas que sirven de intermediarios colgando las ofertas de las empresas para que las personas se inscriban en las que deseen.
- ✓ Ayudan a desarrollar una marca personal o personal branding: muchas redes sociales profesionales permiten crear una marca personal en el currículum e incluir en él determinados datos que queramos hacer públicos y destacar entre nuestros contactos.

Inconvenientes

- x Provocan la pérdida de intimidad y de privacidad: al publicar nuestra trayectoria profesional en las redes sociales, podemos acabar por exponer aspectos de nuestra vida diaria sin darnos cuenta, algo que podría determinar la consecución o no de un puesto de trabajo.
- x La visibilidad que nos brinda la red también podría provocar el efecto contrario. Además de destacar las fortalezas, también pueden quedar expuestas públicamente nuestras carencias y debilidades.
- x Selección y rechazo de perfiles de forma artificial a través de las ATS.
- x Requieren de una constante actualización y gestión de los perfiles: hay personas que descuidan sus redes sociales y no las mantienen actualizadas por falta de tiempo o motivación. Es esencial dedicar tiempo de mantenimiento y actualización a nuestras redes sociales si queremos causar buena imagen a las empresas.

Los portales de empleo online son una excelente opción para empezar a buscar empleo, son páginas web especializadas en ofertas de empleo organizadas por sectores, puestos y zonas geográficas. Se requiere de una suscripción para su uso como es subir el currículum, fotografía e inscribirse en las ofertas, además se puede activar un servicio de alertas para nuevas ofertas de empleo a través del correo. Hay infinidad de portales de empleo, los más conocidos son InfoJobs e Infoempleo, existiendo también portales especializados en sectores o zonas concretas. En el anexo XIII hay un listado de portales

de empleo junto con alguna web pública y redes sociales, lo cual es una buena herramienta para trabajar desde casa y comenzar a echar candidaturas.

Estos portales usan unos filtros llamados ATS, que es un software de inteligencia artificial que hace un cribado masivo y automático seleccionando solamente los candidatos inscritos con ciertos aspectos en cuanto a competencias, formación, coche...etc. Por esta razón, en las inscripciones de las ofertas de empleo hay que introducir las palabras clave correctas y rellenar el mayor número de datos para la candidatura sea de mayor calidad. De esta forma aumentará la probabilidad de contacto de la empresa con los candidatos.

A mayores de estos portales de empleo, internet ofrece la vía de las redes sociales, aplicaciones destinadas a las relaciones sociales y laborales, pero no especialmente a buscar trabajo, por ejemplo son LinkedIn, Twitter, Instagram o Facebook. Estas aplicaciones también pueden servir de canal de búsqueda de empleo, teniendo especial atención al contenido que se sube a la nube, que deja una “huella digital”, las empresas también pueden valorar negativamente un perfil desactualizado o abandonado. Por ello, si no se tiene especial cuidado con las redes sociales es mejor no usarlas a nivel laboral o acaban siendo perjudiciales para la imagen profesional.

11.6. Empresas intermediarias

Las empresas intermediarias hacen referencia a las agencias de contratación, empresas de trabajo temporal, agencias de colocación, consultoras de selección de personal, la cámara de comercio y los colegios profesionales. Estas empresas tienen la finalidad de proporcionar un trabajo a las personas desempleadas. Generalmente son contratadas por otras empresas para que realicen la selección de personal. Aun así estas empresas no lo realizan de forma presencial, sino que tienen sus propios portales en internet como por ejemplo son Manpower o Sinergy.

Existe una diferencia entre las agencias de contratación y las empresas de trabajo temporal, las primeras son intermediarios y cuando encuentran al trabajador, lo contrata la empresa, el segundo tipo de empresa pone a disposición sus propios trabajadores y es ella quien los paga. Este tipo de canal es más usado por las empresas, los trabajadores encuentran sus ofertas a través de los portales de empleo online.

La Cámara de Comercio de España es una institución al servicio de las empresas, y los emprendedores. Es una corporación de derecho público con funciones

de carácter consultivo y de colaboración con la Administración Pública. Ofrece servicio asesoramiento sobre creación de empresas, formación y empleo, innovación y competitividad, arbitraje y mediación y comercio exterior. Este órgano gestiona Garantía juvenil, que resulta de interés para los menores de 30 años desempleados ya que ofrece cursos para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y puede funcionar como un intermediario con ofertas de empleo. (Cámara de Comercio, 2016)

Los colegios profesionales son Corporaciones de Derecho Público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para la consecución de sus fines que esencialmente son la ordenación del ejercicio de las profesiones, la representación institucional exclusiva de las mismas cuando estén sujetas a colegiación obligatoria, la defensa de los intereses profesionales de los colegiados y la protección de los intereses de los consumidores y usuarios de los servicios de sus colegiados. La estructura interna y el funcionamiento de los Colegios Profesionales son democráticos. Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales. Están divididos por titulaciones, por ejemplo colegio de economistas, colegio de fisioterapeutas... no pueden existir dos colegios de la misma titulación en una zona geográfica. Es un medio por el que encontrar trabajo ya que se crean relaciones con personas que trabajan en el mismo sector.

Tras conocer los seis canales de búsqueda de empleo, los usuarios deben determinar su plan de acción en la búsqueda de empleo. Este plan se conforma señalando qué canales considera más idóneos según la situación personal, su empresa objetivo y/o su objetivo profesional. Se desarrolla en la actividad 11, mostrada en la tabla 16.

Actividad 11	EL PLAN DE ACCIÓN
Objetivo	1. Determinar los canales de búsqueda de empleo 2. Innovar en la búsqueda de empleo
Temporalización	60 minutos
Recursos	Aula equipada con sillas y mesas. Papel, bolígrafo y ordenador personal con internet y paquete office.
Contenido	Contenido sobre los canales de búsqueda de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • Servicio Público de Empleo • Contacto personal • Contacto directo • Búsqueda analógica • Búsqueda online

	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas intermediarias
Descripción	<p>Los usuarios tienen que elaborar un Plan de acción individual. En primer lugar, tienen que elegir los canales óptimos dada su situación personal y su objetivo laboral entre todos los que incluye el contenido. Después hay que hacer una tabla con la temporalización de cuándo y de qué forma va a llevar a cabo la búsqueda de trabajo en cada canal. Por ejemplo se podría empezar registrándose en tres portales de empleo e inscribiéndose en alguna oferta y llevar el currículum presencialmente a las dos empresas que más le interesan.</p> <p>En el caso de haber elegido los portales de búsqueda de empleo puede registrarse y comenzar a mirar las diferentes páginas, sino sigue en casa.</p>
Evaluación	<p>La técnica de evaluación usada en esta actividad es una aportación al Diario de proyecto, respondiendo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué hemos hecho en la 8ª sesión? • ¿En qué portales de empleo online te has registrado ya?

Tabla 16. Actividad 11. Plan de acción. Fuente: elaboración propia

12. FASE 4: PREPARA-T

Uno de los pasos del proceso de búsqueda de empleo depende de las empresas, de su reclutador, es el momento de seleccionar a un candidato para entrar en su proceso de selección para cubrir una vacante en la empresa.

El proceso de selección de personal es un conjunto de pruebas divididas en distintas etapas con el fin de elegir a los candidatos idóneos para cada puesto de trabajo, de esta forma se van filtrando candidatos que mejor cumplen los requisitos técnicos, personales, actitudes e intereses. (Alcalde, 2022)

Las etapas que siguen desde el departamento de recursos humanos de una empresa en un proceso de selección son las siguientes (Fraga, 2018):

1. Descripción del puesto de trabajo y el candidato idóneo para cubrir el puesto, para así cubrirlo con la persona más idónea.
2. Publicación de la oferta (puede hacerse de manera interna o externa por alguno o algunos de los canales)
3. Preselección, es la primera criba que hace la empresa de todos los candidatos.
4. Revisión de los perfiles de cada candidato elegido. Se incluye la huella digital.
5. Realización de pruebas para evaluar a los candidatos y toma de referencias, esta fase no la tienen todas las empresas pero consta de hacer pruebas psicotécnicas

de personalidad y aptitud, de competencias, pruebas físicas, solicitar referencias o documentación complementaria al currículum.

6. Entrevistas, se convocan a las personas que hayan superado las fases anteriores y así obtener mayor información de ellas.
7. Fase final: elegir al candidato o candidatos para su contratación.

De todas estas fases, el candidato puede prepararse para las pruebas y la entrevista (etapas 4 y 5), el resto ya ha tenido su momento en la preparación de currículum y la correcta utilización de los canales de búsqueda de empleo.

12.1. La entrevista

La entrevista de trabajo es la técnica más utilizada en los procesos de selección de personal. Ante un puesto de trabajo vacante o de nueva creación, se establece el perfil del candidato y, posteriormente, a través de la entrevista, se elige a uno de los candidatos para cubrir el puesto determinado (Euroinnova, 2022).

Hay dos tipos de entrevista individual y colectiva. La **entrevista individual** se basa en ampliar la información del currículum y profundizar en los aspectos y cualidades personales a través de una serie de preguntas. Lo más común es que la realice un entrevistador pero, en ocasiones, puede haber más de uno. La **entrevista colectiva** suele comenzar con la proposición de un tema o una tarea. Posteriormente, el grupo en el que se incluye el candidato deberá discutir hasta llegar a una postura de acuerdo común. Este tipo de entrevista se utiliza para evaluar la capacidad de trabajo en grupo, la iniciativa, la seguridad, el liderazgo, la capacidad de comunicación, y la actitud de escucha hacia los demás. (Euroinnova, 2022)

La mayoría de las entrevistas generalmente siguen este orden:

	Etapa	Descripción
1	Saludo	Iniciativa del entrevistador y respondiendo con amabilidad y respeto.
2	Charla introductoria	Descripción del puesto y las exigencias que demanda, además de su posición en la empresa.
3	Desarrollo	El entrevistador hace las preguntas que considere oportunas para confirmar y profundizar aspectos del currículum vitae, sobre la vida personal, aspectos técnicos y/o evaluar aspectos de la personalidad.

4	Dudas y preguntas	Oportunidad que tiene el candidato para hacer preguntas sobre el puesto o empresa para ultimar detalles o dudas que le hayan surgido.
5	Despedida	Una despedida cordial, similar al saludo. El candidato ha de asegurarse que tienen el contacto para que la empresa se ponga en contacto.

Tabla 17. Desarrollo de una entrevista de trabajo. Fuente: elaboración propia

12.1.1. El entrenamiento para una entrevista de trabajo

El Ministerio de Educación y Formación Profesional invita a “entrenar para una entrevista de trabajo”. Julieta Dagaró (2021) señala que ya que lograr una entrevista de trabajo es difícil, hay que aprovecharla y prepararse bien, además de tener una cualificación y formación, hay que mostrar lo que no se puede plasmar en un papel como competencias, motivación y personalidad. Para destacar en una entrevista hay que entrenar las habilidades, exponer los puntos fuertes y débiles, logros y las competencias más destacables, de esta forma se transmite seguridad a la hora de contestar, no improvisación. Presentarse a una entrevista da lugar a una situación con un alto grado de nerviosismo y ansiedad, sin embargo, si lo afronta como un reto enriquecedor se conseguirá reducir y controlar las emociones. Se convierte así en una situación de aprendizaje.

Durante toda la entrevista hay que tener en cuenta qué hacer y sobre todo qué no hacer (tabla 18). Es muy importante considerar que el proceso de pasar por una entrevista de trabajo, aunque no sea seleccionado, es una experiencia positiva que aporta seguridad para afrontar nuevas entrevistas ya que será un escenario más conocido.

Se pueden enumerar una serie de consejos	Es importante evitar estos comportamientos
---	---

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informarse previamente sobre la cultura empresarial, el puesto, y el cargo. ▪ Identificar tus puntos fuertes y débiles. Tener en cuenta que tampoco te conviene desvelar debilidades que puedan perjudicarte. ▪ Analizar tu proyecto y tus argumentos. ▪ Prepárate las preguntas que vas a formular. ▪ Sé optimista y confía en ti mismo. ▪ Analiza la imagen que quieres transmitir y elige, en función de ella, los elementos de tu aspecto personal. ▪ Prepara tu currículum, documentos acreditativos y referencias de forma ordenada y limpia. ▪ Correcta vestimenta ▪ Sé puntual y educado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Llegar tarde o demasiado pronto. ▪ Tener el móvil encendido. ▪ Enredarse en una discusión. ▪ Sentarse en el borde de la silla. ▪ Llevar la iniciativa: deja que sea el entrevistador el que dirija la entrevista. ▪ Responder de manera agresiva. ▪ Evita características llamativas: cuida tu aspecto personal. ▪ Comer chicle. ▪ Mentir.
---	--

Tabla 18. Qué hacer y qué no hacer en una entrevista. Fuente: elaboración propia

La etapa de desarrollo de la entrevista de trabajo es crucial, es la oportunidad de “venderse” a uno mismo, es un momento decisivo para demostrar y convencer al seleccionador de ser el candidato ideal para cubrir el puesto de trabajo. El entrenamiento para la entrevista está enfocado al desarrollo de esta, consiste en pararse a reflexionar y prepararse la respuesta a una serie de preguntas, aunque parezcan preguntas triviales, con respuestas que no hay que preparar o que sea suficiente con improvisar, no es así, detrás siempre existe la intención de indagar sobre la forma de ser y pensar, cada pregunta tiene un objetivo previamente determinado. Las preguntas pueden provenir de los siguientes ámbitos:

- Personalidad: sobre ti mismo, anécdotas, valores, hechos pasados, motivaciones e influencias.
- Formación: razones para la elección de tu itinerario de formación.
- Trabajos anteriores, actividades, funciones, proyectos, compañeros.
- Empleo: preferencias, relaciones en el trabajo, puntos fuertes y débiles, objetivos.
- Vida privada: familia, relaciones personales, tiempo libre, vacaciones, hobbies.

- Varias: incorporación al trabajo, opiniones, referencias.

Las preguntas más recurrentes que se suelen hacer son las siguientes:

- ¿Por qué dejó su último trabajo?
- ¿Qué conoce sobre nuestra empresa?
- Nombre dos de sus puntos fuertes y débiles.
- ¿Dónde se ve en cinco años?
- ¿Por qué debería contratarlo?
- Describa un día habitual en su anterior trabajo.
- ¿Qué puede aportar a la empresa?

Las preguntas deben ser respondidas de forma concisa y directa. Siempre que se pueda, hay que utilizar ejemplos para ser más claro, además de tratar de buscar la relación con temas laborales.

Al final de la entrevista, el entrevistador suele dejar un momento para dudas y preguntas para el entrevistado por si tiene alguna duda sobre el puesto o la empresa, para ello, se puede preparar unas preguntas para mostrar interés por el puesto y dar una buena impresión. Por ejemplo podrían ser sobre:

- Principales responsabilidades, objetivos y funciones del puesto (si no han explicado).
- La formación que proporciona la empresa para empezar a trabajar
- Desarrollo profesional, condiciones, incentivos.
- Sobre los futuros compañeros, departamento, subordinados.
- La razón por la que hay un puesto vacante
- Aspectos positivos de la empresa

Este entrenamiento ayuda a remitir los nervios, controlar las emociones negativas, confiar en el esfuerzo dedicado y los logros conseguidos hasta el momento. De esta forma, la entrevista irá mejor de lo esperado.

Los usuarios tendrán que preparar la entrevista que consigan más adelante por su cuenta por lo que se les otorgan las herramientas necesarias para que puedan hacer su trabajo. Además de una cuartilla con la información de este punto 12, se mostrarán videos con ejemplos sobre situaciones correctas e incorrectas para hablar sobre ellas, y a mayores una dinámica para su preparación, esta consiste en un role-playing

Actividad 12	ROLE-PLAYING: LA ENTREVISTA	
Objetivo	1. Aprender a prepararse una entrevista 2. Tener los recursos necesarios para afrontar una entrevista de forma eficiente.	
Temporalización	60 minutos 9ª sesión 100 minutos en la 10ª sesión	
Recursos	Aula equipado con mesas y sillas Cuartilla con el contenido sobre la entrevista. Copias con la relación de cada usuario con su puesto unicornio (puesto y empresa donde le gustaría trabajar idílicamente).	
Contenido	El concepto y estructura de una entrevista de trabajo La importancia de la preparación de una entrevista y las preguntas que hay que prepararse. Consejos a seguir en una entrevista.	
Descripción	40' 20' 90' 10'	Visualización de videos y su correspondiente comentario con el grupo de usuarios (videos pinchando aqui). Tratando los aspectos positivos y negativos de las acciones para tomar como ejemplo en el role-playing. Explicación de qué es un role-playing y los escenarios que va a haber. Explicación de las características de los supuestos puestos a los que opta cada usuario. Creación de grupos con cinco integrantes. De esta forma, tendrán tiempo en casa para la entrevista como entrevistado. Cada usuario realiza una entrevista para el puesto unicornio que mencionó en la primera sesión y preparar las posibles preguntas que hará como entrevistador. Realización del role-playing pasando cada integrante del grupo por cada rol. Los roles son: entrevistado, entrevistador principal y auxiliar, descansando dos en cada ronda para poder observar al resto de compañeros. Los entrevistadores se reúnen antes de hacer la entrevista para determinar qué preguntas son las más acertadas según el puesto al que opte el supuesto candidato durante 3 minutos y la entrevista tiene que durar como mucho 15 minutos. Finalmente, se hace un reflexión sobre el grupo compartiendo cómo se han sentido pasando por una simulación de la experiencia.
Evaluación	La técnica de evaluación usada en esta actividad es una aportación al Diario de proyecto, respondiendo a: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué hemos hecho en las dos últimas sesiones? • ¿Te sientes preparado para hacer una entrevista? ¿Cómo te has sentido en la dinámica? • ¿Crees que conseguirás tus metas propuestas? 	

Tabla 19. Actividad 12. Role-playing: La entrevista. Fuente: elaboración propia

La 12ª sesión es la última reunión del proyecto, por lo que se permite abrir un diálogo de evaluación del orientador y del proyecto llevado a cabo.

13. TEMPORALIZACIÓN Y CRONOGRAMA

El calendario organizativo del proyecto de orientación laboral se distribuye en cinco semanas. El proyecto está estructurado en cuatro fases, como muestra la ilustración 9 del diagrama de Gantt, la fase uno abarca dos semanas, y el resto de fases una, es decir dos sesiones para las fases expresa-T, mueve-T y prepara-T.

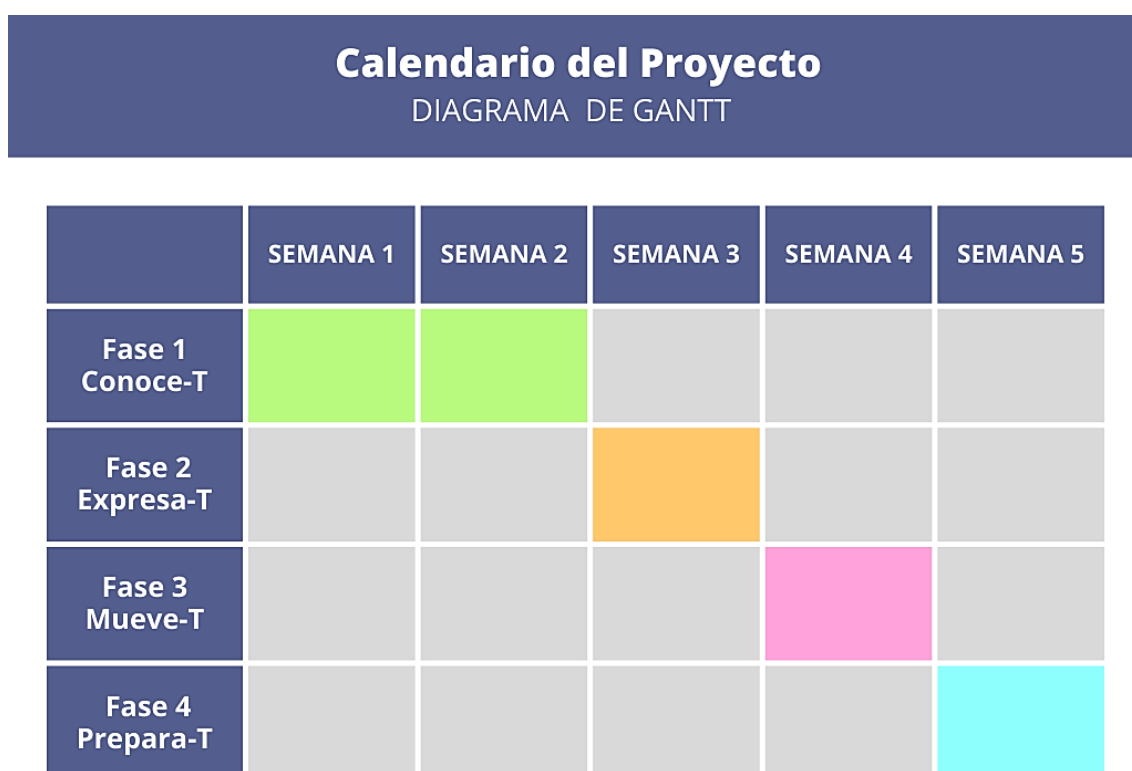


Ilustración 9. Cronograma del proyecto de orientación laboral por semanas: Fuente: elaboración propia

En cuanto a la temporalización de las actividades del proyecto se presenta la distribución a lo largo de las diez sesiones. Cada sesión tiene una duración de aproximadamente 120 minutos, lo que no influye en la duración de las actividades, ya que como se observa en la ilustración 10 cada actividad tiene una duración diferente, como por ejemplo que una englobe más de una sesión o que en una sesión se realicen más de una actividad.

TEMPORALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES EN LAS SESIONES

SESIÓN	1ª	2ª	3ª	4ª	5ª	6ª	7ª	8ª	9ª	10ª
ACTIVIDAD 1	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ACTIVIDAD 2	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ACTIVIDAD 3	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ACTIVIDAD 4	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ACTIVIDAD 5	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ACTIVIDAD 6	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ACTIVIDAD 7	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ACTIVIDAD 8	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ACTIVIDAD 9	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ACTIVIDAD 10	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ACTIVIDAD 11	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ACTIVIDAD 12	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

Ilustración 10. Temporalización de las actividades del proyecto de orientación laboral.

Fuente: elaboración propia

14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación es uno de los puntos más relevantes en cualquier proyecto, que permite orientar la mejora de futuras implementaciones, tratando de cubrir las necesidades y demandas de los usuarios y garantizando la eficiencia durante todo el proceso. Según Zarinpoush (2006) la evaluación es un proceso importante en la gestión de un proyecto, ya que puede facilitar el éxito y servir para la toma de decisiones sobre dicho proyecto u otros futuros.

Según International Labour Office (2020) la evaluación debe clarificar la evidencia de la estrategia, política y resultado del proyecto, mediante la determinación de su relevancia, sostenibilidad y eficiencia. Kröger et al (1998) exponen que la evaluación de un proyecto supone la recopilación, análisis e interpretación de información relevante para su funcionamiento y a su posible impacto. Los datos recopilados se utilizan para decidir cómo se puede mejorar la intervención y si debe ampliarse o detenerse.

La evaluación de este proyecto atiende a un momento ex-post, una evaluación una vez finalizado el proyecto. Esta evaluación se divide en las tres perspectivas que muestra la tabla 20.

<p>La evaluación de los usuarios</p>	<p>Se realiza a través de un cuestionario de satisfacción anexo XIV.1 y un intercambio oral. El registro anecdótico del Diario de proyecto también es un autoevaluación para los usuarios sobre su trabajo y esfuerzo.</p>	<p>Las técnicas de evaluación del cuestionario y el diálogo se llevan a cabo en los últimos 20 minutos de la 10ª sesión.</p>
<p>La evaluación del orientador</p>	<p>Se realiza a través de la observación directa en las actividades, el registro anecdótico de los usuarios y con una autoevaluación de su trabajo anexo XIV.2</p>	<p>Ya finalizadas todas las sesiones y leído los Diarios de proyecto.</p>
<p>El seguimiento del proyecto</p>	<p>Se basa en resultados cuantitativos, obteniendo la información a través de un cuestionario telefónico anexo XIV .3 El proyecto inicialmente estima que encontrarán trabajo al menos 8 personas del grupo de 15 en 3 meses y 12 en ocho meses.</p>	<p>El mismo cuestionario se realiza a los tres meses y a los ocho meses de finalizar el proyecto.</p>

Tabla 20. Evaluación del proyecto de orientación laboral. Fuente: elaboración propia

La evaluación inicial no se realiza ya que en caso de que la propuesta del proyecto sea aprobada, el análisis previo de factibilidad lo realiza la Juan de Castilla y León.

15. PROSPECTIVAS Y LIMITACIONES DEL PROYECTO

El proyecto “Encuentra tu futuro empleo” está diseñado para un grupo de Valladolid, por lo que si las evaluaciones son positivas y los resultados alcanzan los criterios previstos, se podría ampliar y ofrecérselo a un mayor número de grupos en esta ciudad.

Este proyecto está destinado para la población procedente de Valladolid, sin embargo esta propuesta se podría promover por las diferentes capitales de provincia de toda la comunidad de Castilla y León. Fomentando así la empleabilidad de los jóvenes y parando el éxodo de este grupo de la población. De esta forma la economía castellana se vería repercutida positivamente manteniendo a población formada, menor desempleo y más inversión en la zona. De esta forma se corregiría la limitación territorial que presenta inicialmente el proyecto.

Este proyecto de orientación laboral podría ser ampliado, además de otras localidades, a más sesiones para profundizar en aspectos como LinkedIn, sobre cómo innovar en los currículum o con los canales de búsqueda de empleo, según las respuestas recibidas de las evaluaciones. Reorganizando así el contenido del proyecto para mejorar su eficacia y sus resultados, de esta manera se ampliaría la limitación temporal.

En cuanto a la limitación monetaria, también depende de los fondos destinados a proyectos de orientación laboral se podría contratar a más especialistas en el proyecto. De esta forma, cabe la posibilidad de contratar a más especialistas para el proyecto y se podrían incluir evaluaciones individuales iniciales con los integrantes del grupo para que el taller esté más personalizado y las actividades mejoren su efectividad.

16. CONCLUSIÓN

Como se ha observado con el marco teórico, todos los proyectos sociales nacen como consecuencia de una necesidad detectada, cuyo principal objetivo es mejorar la sociedad en la que vivimos. El diseño de este proyecto ha resultado ser una experiencia muy gratificante desde el ámbito profesional que lo abarca, siendo al mismo tiempo una herramienta de aprendizaje.

En el caso de implementar este proyecto y comprobar que es eficaz y eficiente, se valorará la posibilidad de llevarlo a cabo con una población más amplia en lo que respecta a edad, así como poner en marcha en más puntos de Castilla y León o incluso de España.

Además, si se obtienen los resultados esperados, se destinarán más fondos públicos para ello y el número de participantes podrá ser mayor. Esto se traduce como una mayor cantidad de recursos monetarios para incrementar las acciones para reducir la tasa de desempleo juvenil y el éxodo de jóvenes formados.

A nivel personal considero muy importante dar herramientas a los jóvenes en cuanto acceder al mercado laboral. En caso contrario se generará una desigualdad creciente entre los que consiguen un trabajo o no, ya que desaparecerían los numerosos canales de búsqueda de empleo que internet nos ha permitido, dejando entrar solo a través de contactos directos, por el famoso enchufismo.

Igualmente, considero que este proyecto me ha dado la oportunidad de poner en práctica todo lo aprendido a lo largo del máster y la experiencia que estoy teniendo gracias a él, por lo que ha sido una experiencia positiva en mi formación. De la misma forma, considero altamente viable que se dé este escenario ya que he sido usuaria de la orientación individualizada por el sindicato y existe una gran movilización en Valladolid para reducir tasa de desempleo juvenil. Las dinámicas expuestas en la propuesta de orientación laboral las he llevado a cabo profesionalmente y soy consciente de su efectividad.

17. BIBLIOGRAFÍA

- Adecco. (julio de 2022). Obtenido de <https://www.adecgroup.com/es-es/>
- Alcalde, J. C. (agosto de 2022). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-seleccion.html>
- Bartolomé, L. (1 de febrero de 2022). *La tasa de paro de la eurozona cerró 2021 en el mínimo histórico del 7%, con España líder*. Obtenido de elEconomista: <https://www.economista.es/economia/noticias/11595694/02/22/La-tasa-de-paro-de-la-eurozona-cerro-2021-en-el-minimo-historico-del-7-con-Espana-lider.html>
- Becerra Benítez, F. (2011). Tasa de paro. En *Extoikos* (págs. 135-136). Dialnet - Universidad de La Rioja.
- Bizneo. (diciembre de 2022). *13 preguntas clave de un test de competencias laborales*. Obtenido de Bizneo: https://www.bizneo.com/blog/test-de-competencias/#Test_de_competencias_laborales_basicas
- Bizneo HR. (diciembre de 2022). *¿Qué es un cv por competencias y cómo analizarlo?* Obtenido de Bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/cv-por-competencias/>
- Blanco Romeu, M. (15 de enero de 2021). *Buscar trabajo es un trabajo en sí mismo*. Obtenido de LinkedIn.com: <https://www.linkedin.com/pulse/buscar-trabajo-es-un-en-s%C3%AD-mismo-marina-blanco-romeu/?originalSubdomain=es>
- Blasco, F. J. (24 de junio de 2022). Francisco Javier Blasco: “Llevamos años sin mejorar la eficacia de las políticas activas de empleo”. (N. Meneses, Entrevistador)
- Bustos, A. (15 de diciembre de 2022). *Currículum vitae original*. Obtenido de Zety: <https://zety.es/blog/curriculum-original>
- Cámara de Comercio. (6 de abril de 2016). Obtenido de <https://www.camara.es/blog/creacion-de-empresas/que-es-y-que-hace-la-camara-de-comercio-de-espana>
- Camarero, L. (2020). *Despoblamiento, baja densidad y brecha rural: un recorrido por una España desigual*. Obtenido de FUNCAS - Universidad Nacional de

- Educación a Distancia: <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2020/09/Luis-Camarero.pdf>
- Confederación Salud Mental España. (2017). Obtenido de <https://comunicasaludmental.org/guiadeestilo/la-salud-mental-en-cifras/>
- Cornélis, J. (08 de septiembre de 2015). *CV CORNELIS Julian (English-Sept15)*. Obtenido de Slideshare: https://es.slideshare.net/JulianCornelis/cv-cornelis-julian-englishsept15?next_slideshow=true
- CurrículumYa. (diciembre de 2022). *Plantillas de currículum vitae gratis 2020/2021*. Obtenido de <https://curriculumya.com/plantillas-curriculum-vitae>
- Datosmacro. (diciembre de 2022). *Periódico Expansión*. Obtenido de <https://datosmacro.expansion.com/paro/espana/municipios/castilla-leon/valladolid>
- Datosmacro. (Octubre de 2022). *Periódico Expansión*. Obtenido de <https://datosmacro.expansion.com/paro/espana>
- Díez Modino, J. M., & Pardo Fanjul, A. (2020). Despoblación, envejecimiento y políticas sociales en Castilla y León. *Revista Galega de Economía*.
- Educaweb. (diciembre de 2022). Obtenido de <https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/herramientas-recursos-encontrar-trabajo/carta-presentacion/>
- eInforma. (diciembre de 2022). *elEconomista*. Obtenido de <https://ranking-empresas.eleconomista.es/empresas-VALLADOLID.html>
- El Norte Valladolid. (14 de octubre de 2022). *Castilla y León se convertirá en el 2040 en la segunda región más envejecida de la UE*. Obtenido de El Norte de Castilla: <https://www.elnortedecastilla.es/castillayleon/castilla-leon-convertira-20221014130037-nt.html>
- Empleo Castilla y León. (julio de 2022). *Orientación laboral*. Obtenido de <https://empleo.jcyl.es/web/es/busco-empleo/orientacion-laboral.html>
- Equipo Indeed. (8 de diciembre de 2022). *¿Qué es una carta de referencia y qué debe incluir?* Obtenido de Indeed: <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/carta-de-referencia>

- Estrategia 2030 Desarrollo Sostenible. (diciembre de 2022). *Objetivo 8*. Obtenido de <https://estrategia2030.es/objetivo-8-trabajo-decente-y-crecimiento-economico/>
- Euroinnova. (diciembre de 2022). *Qué es una entrevista de trabajo*. Obtenido de Euroinnova Internacional Online Education: <https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-es-una-entrevista-de-trabajo>
- Euroinnova. (diciembre de 2022). *Qué son las ferias de empleo*. Obtenido de Euroinnova: <https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-son-las-ferias-de-empleo#iquestqueacute-hacer-despueacutes-de-una-feria-de-empleo>
- Europass. (diciembre de 2022). *Qué es el currículum Europass*. Obtenido de [modelocurriculum.net](https://www.modelocurriculum.net/): <https://www.modelocurriculum.net/que-es-el-curriculum-europass.html>
- Fernández, I. (12 de enero de 2022). *Redacción Médica*. Obtenido de <https://www.redaccionmedica.com/secciones/psiquiatria/la-salud-mental-riesgo-global-en-2022-por-la-omnipresencia-de-trastornos-7921>
- Fleebe. (diciembre de 2022). *Ventajas y desventajas de las redes sociales en la búsqueda de empleo*. Obtenido de [comdelocurriculum.net](https://www.modelocurriculum.net/): <https://www.modelocurriculum.net/ventajas-y-desventajas-de-las-redes-sociales-en-la-busqueda-de-empleo.html>
- Fraga, J. R. (8 de marzo de 2018). *CEF - Laboral Social*. Obtenido de <https://www.laboral-social.com/7-fases-que-puede-tener-un-proceso-de-seleccion.html>
- Fresno, J. M. (17 de julio de 2013). *¿Qué papel juega el trabajo en la sociedad? ¿qué significa socialmente el desempleo? ¿y el desempleo?* Obtenido de Blog de Actualidad y Sociología: <https://sociologos.com/2013/07/17/que-papel-juega-el-trabajo-en-la-sociedad-que-significa-socialmente-el-desempleo-y-el-desempleo/>
- Fundación General Universidad de Valladolid (2016). Plan de actuación y presupuesto correspondiente al ejercicio económico 2016.
- Fundación Quinta. (marzo de 2020). Obtenido de https://autismomadrid.es/wp-content/uploads/2020/03/autoestima_ninos.pdf

- G. Estrada, Laura. (15 de mayo de 2022). *El desempleo en menores de 25 años cae un 2% en Castilla y León, con casi 7.000 jóvenes menos en el paro*. Obtenido de <https://diariodecastillayleon.elmundo.es/articulo/castilla-y-leon/desempleo-menores-25-anos-cae-2-castilla-leon-casi-7000-jovenes-menos-paro/20220514191650047605.html>
- Gabriel, C., & Herranz, D. (2017). *Estudio sobre la percepción de la discriminación por edad en el empleo*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Garantía juvenil. (2022). *Empleo joven - Garantía juvenil*. Obtenido de <https://empleojoven.jcyl.es/web/es/garantia-juvenil.html>
- García-Bullé, S. (17 de Octubre de 2019). *Instituto para el Futuro de la Educación*. Obtenido de Tecnológico de Monterrey: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/cartas-de-presentacion>
- Garrigues; ICEX España Exportación e Inversiones. (junio de 2022). *Guía de negocios en España 2022*. Obtenido de https://www.guidetobusinessinspain.com/wp-content/uploads/2022/07/CAP-1_Guidetobusinessinspain-2022_INVESTINSPAIN.pdf
- Germaine, A.-L. (29 de abril de 2019). *PENSAMIENTOS DE MADAME DE STAËL*. Obtenido de <https://laventanaciudadana.cl/pensamientos-de-madame-de-stael/#:~:text=%E2%80%9CCuando%20somos%20capaces%20de%20conocernos,inmutable%20siempre%20experimenta%20cierta%20emoci%C3%B3n%E2%80%9D>.
- Giddens, A. y Sutton, P. W. (2014). *Sociología*. Madrid. Alianza
- INE. (1 de julio de 2022). *Notas de prensa INE*. Obtenido de Cifras de Población (CP) a 1 de julio de 2022: https://www.ine.es/prensa/cp_j2022_p.pdf
- INE. (diciembre de 2022). *Parados de larga duración*. Obtenido de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463214&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- INE. (diciembre de 2022). *Saldo migratorio interprovincial*. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=24385>

International Labour Office. (2020). ILO policy guidelines for results-based evaluation. (4th ed.) Obtenido de ILO Publications https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_168289.pdf

ITM Human Capital. (diciembre de 2022). *¿Qué son las soft skills y como incluirlas en tu CV.* Obtenido de ITM Human Capital: <https://itmhumancapital.com/blog/que-son-soft-skills/#:~:text=Las%20soft%20skills%20son%20aquellas,relacionarse%2C%20tomar%20decisiones%20y%20comunicarse>

Jorrín, J., Zuñil, M., Escudero, J., Martín, L., Learte, P. L., Rodríguez, L., . . . Hernández, A. (2018). *EL ÉXODO URBANO DE ESPAÑA: LA NUEVA DESPOBLACIÓN DEL SIGLO XXI.* Obtenido de El Confidencial: https://www.elconfidencial.com/economia/2019-09-27/exodo-urbano-espana-migraciones-provincias_2240119/

Junta de Castilla y León. (20 de octubre de 2021). *Comunicación de la Junta de Castilla y León.* Obtenido de <https://comunicacion.jcyl.es/web/jcyl/Comunicacion/es/Plantilla100Detalle/1284877983892/NotaPrensa/1285102950537/Comunicacion>

Junta de Castilla y León. (julio de 2022). *Empleo joven.* Obtenido de <https://empleojoven.jcyl.es/web/es/empresas/incentivos-contratacion-jovenes.html>

Junta de Castilla y León. (diciembre de 2022). *Formación para desempleados.* Obtenido de <https://empleo.jcyl.es/web/es/quiero-formarme/formacion-para-desempleados.html>

Junta de Castilla y León. (julio de 2022). *Incentivos a la contratación.* Obtenido de <https://www.jcyl.es/web/es/portada/informacion-coronavirus/incentivos-contratacion.html>

Junta de Castilla y León. (diciembre de 2022). *ITINERARIOS INTEGRADOS DE ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL (OFI).* Obtenido de https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284367866897/_/_/_

- Junta de Castilla y León. (diciembre de 2022). *Planes formación ocupados*. Obtenido de <https://empleo.jcyl.es/web/es/quiero-formarme/planes-formacion-ocupados.html>
- Kröger, C., Winter, H. y Shaw, S. (1998). *Guía para la evaluación de las intervenciones preventivas en el ámbito de las drogodependencias. Manual para responsables de planificación y evaluación de programas*. Obtenido de <https://docplayer.es/20450078-Guia-para-la-evaluacion.html>
- LanBide. (diciembre de 2022). *Canales de búsqueda*. Obtenido de euskadi.eus: <https://www.lanbide.euskadi.eus/orientacion-lanbide/-/informacion/canales-de-busqueda/>
- López, J. F. (4 de enero de 2019). *Desempleo juvenil*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/desempleo-juvenil.html>
- Lucas, E. (fecha). *@elenalucas_orientadoralaboral*. Obtenido de Instagram: https://www.instagram.com/elenalucas_orientadoralaboral/
- Martínez Argudo, J. (14 de octubre de 2022). *Econosublime*. Obtenido de <http://www.econosublime.com/2018/01/politicas-activas-pasivas-empleo.html#:~:text=POLITICAS%20PASIVAS%20DE%20EMPLEO.,personas%20que%20se%20han%20prejubilados>
- Mateos Romero, L. (31 de julio de 2018). *Cabe destacar que en España existe un sobreeducación en la población joven*.
- Ministerio de derechos sociales y Agenda 2030. (2022). *Directrices generales de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030*. Obtenido de <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/>
- Ministerio de trabajo y economía social. (4 de enero de 2022). *Gabinete de comunicación del Ministerio de trabajo y economía social*. Obtenido de <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/4062>
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: Ceil Conicet.
- Observatorio de la Juventud en España. (2011). *Desmontando a ni-ni*. Obtenido de <http://www.injuve.es/sites/default/files/9206-01.pdf>
- Observatorio de las ocupaciones. (2021). *Informe del Mercado de Trabajo de Valladolid. Datos 2020*. Madrid: Catálogo general de publicaciones oficiales.

- Ocaña, C. (., Bandrés, E., María, E. C., Fernández, J., Malo, M. Á., Rodríguez, J. C., & Torres, R. (febrero de 2020). *Impacto social de la pandemia en España*. Obtenido de FUNCAS: <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2020/11/Impacto-social-de-la-pandemia-en-Espa%C3%B1a.pdf>
- Ondacero. (4 de julio de 2021). *¿Cuál es la generación baby boom? Edad, características y origen del nombre*. Obtenido de https://www.ondacero.es/noticias/sociedad/cual-generacion-baby-boom-edad-caracteristicas-origen-nombre_2021070360e13365f0259600012643d1.html
- Pellicer, A. M. (2 de septiembre de 2022). *Tu Espacio De Terapia*. Obtenido de <https://tuespaciodeterapia.com/como-mejorar-el-autoconcepto/>
- Porto, E. (8 de agosto de 2022). @evaportorrh. Obtenido de Instagram: <https://www.instagram.com/p/ChAZzsOqi1P/>
- Porto, E. (9 de febrero de 2022). *Claves para una autocandidatura*. Obtenido de Instagram: <https://www.instagram.com/p/CZxJ-BXKA92/>
- Procesa. (diciembre de 2022). Obtenido de Red EURES: <https://procesa.es/empleo-y-formacion/guia-para-la-busqueda-activa-de-empleo/>
- Psicólogos Majadahonda. (s.f.). Obtenido de <https://psicologosenmajadahonda.es/mindfulness-majadahonda/>
- Real Academia Española (diciembre, 2022). *Definición de autorrealización*. Obtenido de <https://dle.rae.es/autorrealizaci%C3%B3n>.
- Real Decreto o Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. (marzo de 2015). *Servicio Público de Empleo Estatal*. Obtenido de <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11431.pdf>
- REMO. (18 de junio de 2021). *¿Qué es la pirámide de las necesidades de Maslow?* Obtenido de Blog Salmón: <https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-la-piramide-de-maslow>
- Prado Abril, J. (23 de octubre de 2019). *Consejo General de la Psicología de España*. Revista Infocop. Obtenido de https://www.infocop.es/view_article.asp?id=8350#inicio

- Rodríguez, R. (2014). *IMF Blog Corporativo*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/corporativo/consejos-empleo-y-practicas/la-busqueda-de-empleo-es-un-trabajo/#:~:text=S%C3%AD%2C%20la%20b%C3%BA%20squeda%20de%20empleo,tom%C3%A1rnoslo%20como%20un%20trabajo%20m%C3%A1s>.
- Romeu, M. B. (15 de enero de 2021). *Linkedin*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/buscar-trabajo-es-un-en-s%C3%AD-mismo-marina-blanco-romeu/?originalSubdomain=es>
- RTVE.es. (1 de agosto de 2022). *El paro de la eurozona se mantiene estable en el 6,6% en junio, su nivel más bajo en la serie histórica*. Obtenido de <https://www.rtve.es/noticias/20220801/paro-europa-eurostat-espana-empleo/2393322.shtml#:~:text=La%20tasa%20de%20paro%20juvenil%20de%20la%20UE%20sube%20levemente,2%25%20en%20la%20zona%20euro>.
- Quiroa, M. (8 de julio de 2021). *Segmentación por edad*. Economipedia.com. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/segmentacion-por-edad.html>
- Sánchez Galán, J. (1 de julio de 2019). *Clase social*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/clase-social.html>
- Santander Universidades. (18 de mayo de 2021). *Santander Becas*. Obtenido de <https://www.becas-santander.com/es/blog/dafo-personal.html>
- Serrano Martínez, L. y Soler Guillén A. (2015) *La formación y el empleo de los jóvenes españoles. Trayectoria reciente y escenarios futuros*. Economía y Sociedad.
- Sobrino-Prieto, M., & Talavera-Valverde, M. Á. (18 de abril de 2018). *Nuevos modelos de currículum vitae en la era digital*. Obtenido de Revista SciELO: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000200010
- Vázquez Burguillo, R. (1 de noviembre de 2015). *Tasa de actividad*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/tasa-de-actividad.html>
- Vázquez Burguillo, R. (31 de octubre de 2015). *Tasa de ocupación o empleo*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/tasa-ocupacion-empleo.html>

Vázquez Burguillo, R. (31 de enero de 2016). *Tasa natural de desempleo*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/tasa-natural-de-desempleo.html>

Victor, N. (31 de agosto de 2022). *Hacer un mapa de redes*. Obtenido de blog: <https://www.victornieto.es/hacer-facilmente-un-mapa-de-redes-en-trabajo-social/>

Vizcaíno Delgado, D., Alonso Talón, P., García Ciria, C., Oliveros Navarro, R., & Sosa Aparicio, J. (2021). *La economía de la Comunidad Autónoma de Castilla y León: Diagnóstico estratégico*. Barcelona: CaixaBank SA.

Westreicher, G. (18 de junio de 2020). *Experiencia laboral*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html#:~:text=La%20experiencia%20laboral%20es%20el,aprendido%20a%20partir%20de%20%C3%A9l>

Zarinpoush, F. (2006). *Project Evaluation. Imagine Canada*. Obtenido de http://sectorsource.ca/sites/default/files/resources/files/tipsheet4_project_evaluation_en_0.pdf

18. ANEXOS

ANEXO I. TABLA DE TASAS DE ACTIVIDAD Y PARO A HASTA EL TERCER TRIMESTRE DE 2022 EN ESPAÑA

Encuesta de Población Activa (EPA). Serie histórica (Datos en miles de personas)

Trimestre	Activos	Ocupados	Parados	Tasa de actividad (en %)	Tasa de paro (en %)
3T 2022	23.525,9	20.545,7	2.980,2	58,86	12,67
2T 2022	23.387,4	20.468,0	2.919,4	58,71	12,48
1T 2022	23.259,4	20.084,7	3.174,7	58,50	13,65
4T 2021	23.288,8	20.184,9	3.103,8	58,65	13,33
3T 2021	23.447,7	20.031,0	3.416,7	59,14	14,57
2T 2021	23.215,5	19.671,7	3.543,8	58,58	15,26
1T 2021	22.860,7	19.206,8	3.653,9	57,69	15,98
4T 2020	23.064,1	19.344,3	3.719,8	58,19	16,13
3T 2020	22.899,8	19.176,9	3.722,9	57,83	16,26
2T 2020	21.975,2	18.607,2	3.368,0	55,54	15,33
1T 2020	22.994,2	19.681,3	3.313,0	58,18	14,41
4T 2019	23.158,8	19.966,9	3.191,9	58,74	13,78
3T 2019	23.088,7	19.874,3	3.214,4	58,72	13,92
2T 2019	23.035,5	19.804,9	3.230,6	58,74	14,02
1T 2019	22.825,4	19.471,1	3.354,2	58,35	14,70
4T 2018	22.868,8	19.564,6	3.304,3	58,61	14,45

Tabla 21. Tabla de tasas de paro a 31 de septiembre de 2022, diferenciado por sexo y su variación. Fuente: INE 3º trimestre 2022

ANEXO II. ESTRUCTURA DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO DE ORIENTACIÓN LABORAL

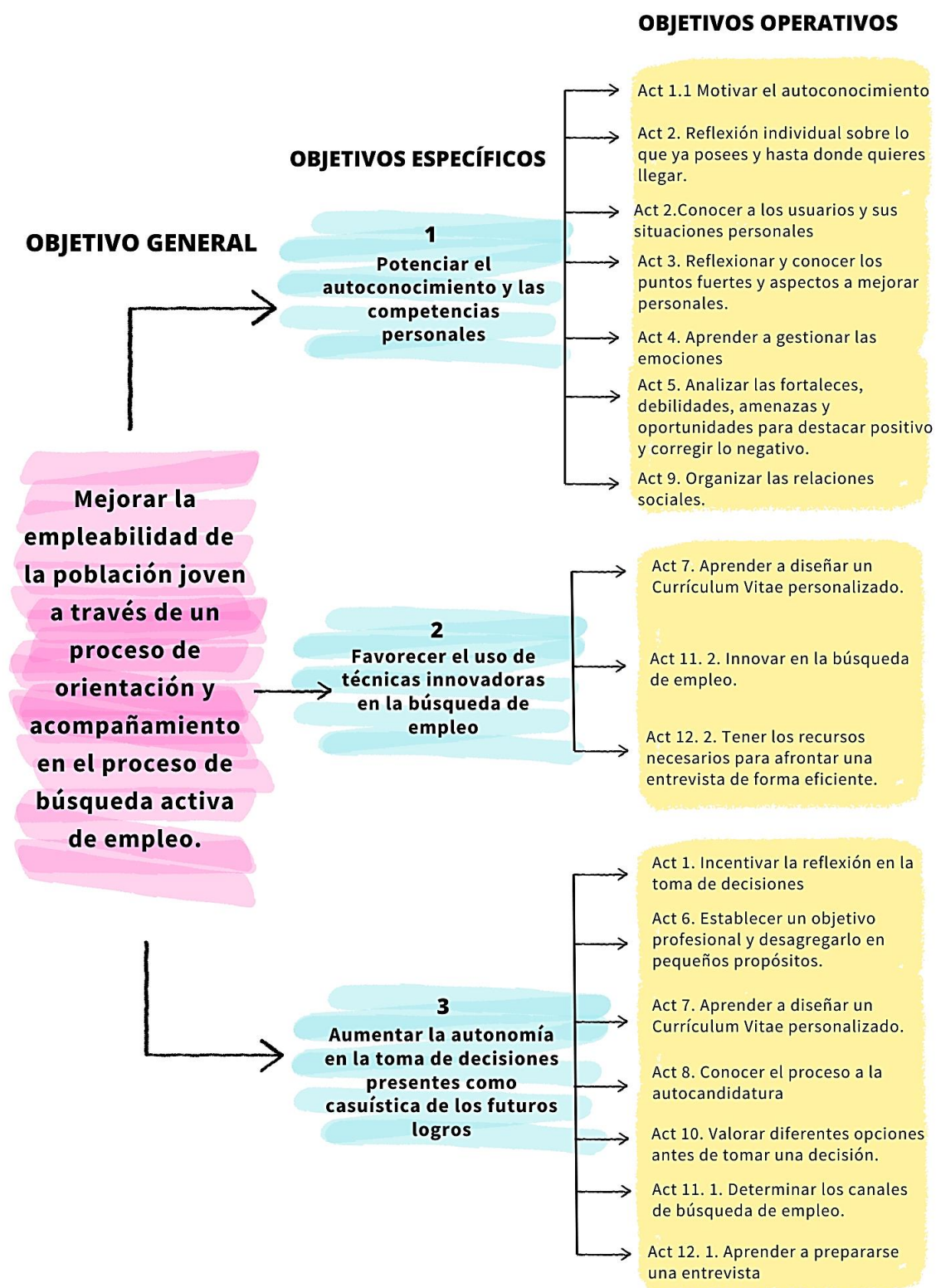


Ilustración 11.. Estructura de los objetivos del proyecto de orientación laboral. Fuente: elaboración propia

ANEXO III. FICHA TÉCNICA DEL PROYECTO DE ORIENTACIÓN LABORAL

Título del proyecto	
Encuentra tu futuro empleo	
Entidad responsable	
Comisiones Obreras	
Nº de horas	Nº de sesiones
20 horas	10 sesiones, cada una de 2h
Breve resumen del contenido	
<p>El presente proyecto sociolaboral, diseñado por Comisiones Obreras, tiene la finalidad de reducir la tasa de paro en jóvenes en edad de trabajar hasta los 25 años incluidos en Valladolid, condición necesaria que estén dados de alta como demandantes de empleo.</p> <p>Cuya finalidad desencadena en promover el bienestar emociones, la inclusión social y laboral y la autonomía personal. Para llevarlo a cabo, ha sido primordial realizar un análisis del mercado laboral para determinar cuál era el colectivo más afectado en la consecución de un empleo y la causa del éxodo de los jóvenes.</p> <p>El proyecto cuenta con una fundamentación teórica y metodológica, además se ha diseñado un programa de intervención con distintas propuestas de actividad y análisis sobre los recursos necesarios para conseguir un mayor impacto social.</p> <p>Finalmente se realiza la evaluación del proyecto con el fin de conocer la calidad, las limitaciones y las posibles mejoras.</p>	
Contexto de aplicación	
Valladolid, Castilla y León, España	
Destinatarios	
Población en edad de trabajar hasta los 25 años incluidos que estén dados de alta como demandantes de empleo, empadronados en Valladolid y con al menos el título de Educación Secundaria Obligatoria o similar	

Tabla 22. Ficha técnica del proyecto. Fuente: elaboración propia

ANEXO IV. AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Señala con una cruz con las que sientas indentificado/a

- Cuándo se planifican y te piden una nueva tarea, ¿Cuál es tu reacción?
- ¿Cómo organizas tu jornada laboral?
- Me hago una buena taza de café.
- Utilizo aplicaciones de productividad.
- Limito el acceso a las redes sociales en horario de trabajo.
- Escucho mi lista de reproducción para trabajar en casa.
- Tengo una oficina en casa.
- Me aseguro de que mis herramientas funcionan.
- Tengo un horario regular.
- Me tomo descansos.
- No soy muy duro conmigo mismo.
- Ajusto el horario de trabajo a la familia.
- Envío memes a mis compañeros/amigos.
- Pido ayuda cuando lo necesito.

Lee las siguientes preguntas y reflexiona con qué respuesta te identificas más.

Estas preguntas y sobre todo las respuestas arrojan datos significativos sobre las habilidades en materia directiva, capacidad de trabajo en equipo, de liderazgo y competencias individuales.

7. En el desempeño de tus labores profesionales, ¿eres competitivo o colaborativo?

- El sector me obliga a ser competitivo.
- Colaboro cuando me lo solicita mi responsable.
- Soy colaborativo con aquellos que me ayudaron antes.
- Si me sobra tiempo y alguien necesita mi ayuda, se la presto.
- Siempre ofrezco ayuda desinteresada a quien me la pide.

8. ¿Cómo te comunicas profesionalmente?

- Llamo por teléfono, es más rápido.
- Prefiero hablar las cosas directamente a la cara.
- Mejor el e-mail.
- Utilizo el whatsapp.
- A través de canales profesionales como Slack o Trello.

9. Lideras un proyecto y tienes que explicar aspectos técnicos a personas que no conocen la materia, ¿Cómo lo haces?

- Se lo explico poco a poco, pero con todos los detalles.
- Les cuento lo básico para no confundirles.
- Las cosas se entienden mejor con ejemplos así que me preparo algunos para que resulte más sencillo.

10. En tu equipo de trabajo hay dos personas que pelean constantemente y su enfrentamiento es notorio, ¿Cómo reaccionas?

- Me mantengo al margen y que lo solucionen ellos solos como adultos.
- Hablo individualmente con ellos e intento buscar una solución.
- Programaría una reunión entre los tres para hablar de los problemas que tienen.

11. Te encargan la organización de una actividad fuera de la oficina para reforzar el Team Building. ¿Qué piensas?

- ¡Qué pereza! Con todo lo que tengo que hacer...
- Me fijaré en las actividades de otros años y así no me llevará mucho tiempo.
- ¿Qué actividades vendrían bien para mejorar el ambiente laboral?
- Voy a pensar opciones creativas y originales que no se hayan realizado aún.

12. ¿Eres autosuficiente para resolver incidencias técnicas sencillas como instalar una impresora o un programa?

- Siempre pido ayuda, prefiero no tocar.
- No es mi trabajo, llamo al informático.
- Lo he intentado alguna vez, pero soy muy torpe.
- Si, puedo hacerlo y gano tiempo.

13. Te avisan de que mañana hay una reunión urgente y eres el encargado de preparar la presentación. ¿Con qué frase te identificas?

- No puedo hacer nada de calidad con tan poco tiempo.
- Voy a hacerla lo mejor que pueda, aunque no controlo ningún programa de ese tipo.
- Pediré ayuda a algún compañero o amigo.
- ¡Perfecto! Soy capaz de hacer la presentación y adaptarla al contenido y al público asistente.

<p>1. Cuándo se planifican y te piden una nueva tarea, ¿cuál es tu reacción?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sigo las indicaciones y no cuestiono nada, aunque se me ocurran soluciones mejores. • Pregunto todas las dudas para cerciorarme de que he entendido qué debo hacer. • Reflexiono sobre los detalles del proyecto antes de ponerlo en práctica. • La realizo, pero con un toque personal. • Necesito terminar el proyecto anterior porque si no, no soy capaz de concentrarme en ninguno. • Ninguna de las anteriores.
<p>2. ¿Cómo organizas tu jornada laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Según va surgiendo el día. • Ordeno una lista de tareas para realizar cada día de la semana. • Reviso el correo y voy seleccionando en función de lo que me apetece cada día. • Espero a que mi responsable me dé prioridades.
<p>3. ¿Cómo llevas los días que hay demasiada carga de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Me genera mucho estrés y puedo bloquearme. • Estoy acostumbrado así que priorizo las tareas y planifico mi jornada laboral al minuto. • Soy capaz de aguantar mucha presión. • Nunca he tenido un volumen de trabajo excesivo.
<p>4. Escoge la frase con la que te sientas más identificado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lo importante es la perfección, no importa tanto entregarlo fuera de plazo. • Las entregas hay que cumplirlas, aunque la calidad no sea perfecta. • Soy capaz de sacar a tiempo el trabajo urgente y con la calidad idónea. • Ninguna de las frases anteriores me representa.
<p>5. ¿Eres capaz de organizar y dirigir una reunión de equipo para que se generen nuevas ideas aplicables a un proyecto?</p> <ul style="list-style-type: none"> • No me veo capaz. • No lo he hecho nunca, pero podría intentarlo. • Estoy seguro de que conseguiríamos buenos resultados. • Tengo experiencia en ello y lo puedo acreditar.
<p>6. ¿Organizas tu red de contactos profesionales?</p> <ul style="list-style-type: none"> • No tengo tantos contactos como para necesitar organizarlos. • En mi profesión no son importantes los contactos. • Los tengo organizados en una carpeta física en la que guardo sus tarjetas de visita. • Tengo una agenda digital en la que guardo todos los contactos. • Los guardo digitalmente tanto con sus números de teléfono como con sus redes sociales y emails.

Ilustración 12. Ficha de autoevaluación de competencias. Fuente: elaboración propia con datos de (Bizneo, 2022)

ANEXO V. ANÁLISIS FODA

Análisis DAFO | Marca Personal



Ilustración 13. Representación de un análisis FODA. Fuente: Santander Universidades,

2021

ANEXO VI. EJEMPLO DEL PLAN DE OBJETIVO-ESTRATEGIA

OBJETIVO: Trabajar como directora del departamento de diseño en Ikea			
Nivel de concreción	CORTO PLAZO	MEDIO PLAZO	LARGO PLAZO
NIVEL PERSONAL	Ahorrar y rodearme de personas que se preocupen por su futuro.	Comprarme un coche y mantener las relaciones sanas.	Independizarme y ser independiente económicamente.
NIVEL FORMATIVO	Sacarme el carnet de conducir.	Curso de diseño en 3D en PCon Planner.	Manejar con soltura el programa PCon Planner
NIVEL LABORAL	Mandar el currículum a Ikea y conseguir una entrevista.	Trabajar en Ikea y dar lo mejor de mí.	Conseguir un ascenso y entrar al departamento de diseño de Ikea

Tabla 12. Plan de objetivo-estrategia. Fuente: elaboración propia

ANEXO VII. VIDEO CURRÍCULUM

El videocurrículum es la representación audiovisual y resumida de la trayectoria laboral, con una duración de entre 1 y 3 minutos.

Para su elaboración se recomienda seguir unos pasos previos:

1. Crear un guion con una estructura
2. Hablar claro y con seguridad
3. Cuidar la comunicación no verbal
4. Vestimenta acorde con el puesto que se busca
5. Reflejar la esencia de la personalidad
6. Cuidar el contenido y la forma de transmitirlo
7. Tener en cuenta a la persona a la que se dirige.

La estructura del video currículum es la siguiente:

Estructura	Tiempo	Contenido
Introducción	10-20 segundos	Presentación, a qué te dedicas y qué tipo de empleo buscas.
Experiencia laboral	20-40 segundos	Comentar los trabajos más relevantes, responsabilidades más notorias y/o logros y objetivos alcanzados
Formación académica	20-40 segundos	Hablar solamente sobre el último título obtenido o la formación relacionada con el puesto.
Valor añadido	20-40 segundos	Aporta algo de personalidad e información extra para concluir. Explica por qué deben contratarte a ti o qué puedes aportar a la empresa.
Despedida	10-20 segundos	Finaliza con iniciativa para que contacten contigo mostrando el email, teléfono o redes de contacto. Por último, una despedida cordial.

Tabla 23. Estructura de video currículum. Fuente: elaboración propia

Además se pueden observar dos ejemplos de video currículum para que sirvan de inspiración:

- [Ejemplo 1, pincha aquí](#)
- [Ejemplo 2, pincha aquí](#)

ANEXO VIII. EJEMPLO DE CURRÍCULUM CON UNA ORGANIZACIÓN INNOVADORA



Ilustración 14. Ejemplo de currículum con una organización innovadora. Fuente: (Bustos, 2022)

ANEXO IX. EJEMPLOS DE ADAPTACIÓN DE UN CURRÍCULUM A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA.

Emily Vu

WEBSITE LINKEDIN EMAIL CALL

EXPERIENCE

Product Association @ UCI, VP of Design & Cofounder
JULY 2020 – PRESENT | IRVINE, CA

- Leading 20+ students in fellowship program focusing on the product lifecycle and building a product from ideation to launch
- Developed product design curriculum for UCI's 1st undergraduate product club to teach student fellows about creating innovative solutions to challenging problems through iterative design thinking processes, principles, and tools
- Writing club's weekly newsletter with an average open rate of 60-65% every week and over 300 subscribers

UCI Physics and Astronomy, Machine Learning Researcher
JULY 2020 – PRESENT | IRVINE, CA

- Classifying over 50,000 galaxy images taken from the Spitzer space telescope imaging base
- Building and training convolutional neural networks using Python, Tensorflow, and Keras to scan and classify galaxies
- Aiming to increase image classification from 95% to 97% accuracy and reduce classification time by 23%

Shoelace Wireless, Data Analytics Intern
APR 2019 – SEPT 2019 | IRVINE, CA

- Developed a Python program to recommend a data plan that best optimizes a user's data usage and reduces costs
- Analyzed and graphed the cellular data and Wi-Fi history of users to extrapolate future data usage predictions
- Increased click through rates by 300% and ad viewership to over 10,000 people from self-produced Facebook Ads

ARTEM (Startup), Founder and CEO
NOV 2017 – DEC 2018 | IRVINE, CA

- Built an online social e-commerce platform for students to buy, sell, share, and discover artwork from local small artists
- Achieved 1st place prize in 2018 UCI New Venture Competition

EDUCATION

University of California, Irvine
B.S. in Physics, Computational
Cumulative GPA: 3.3
SEPT 2017 – JUNE 2021

AWARDS

1st Place Winner of 2018 UCI New Venture Competition
Best Growth Strategy for 2018 ANTrepreneur Awards

TOOLS & SKILLS

Tools: Trello, Notion, Sublime, Sketch, Excel

Skills: web development, data analysis, entrepreneurship, public speaking




Ilustración 15. Ejemplo de adaptación de un currículum a la actividad económica de la empresa, Spotify. Fuente: (Porto, @evaportorrhh, 2022)

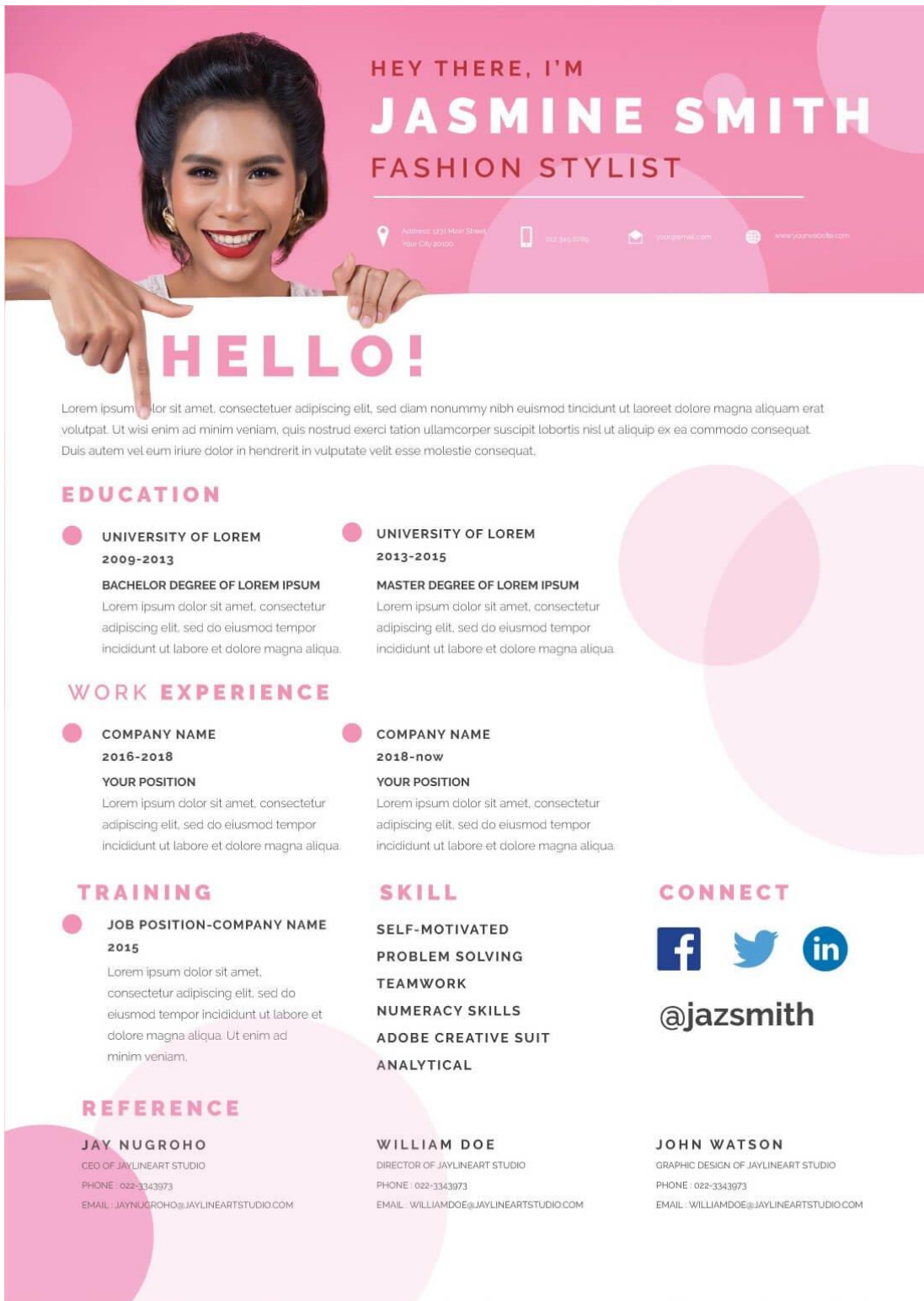


Ilustración 16. Ejemplo de adaptación de un currículum a la actividad económica de la empresa, asesor de imagen, estilismo. Fuente: (Bustos, 2022)

ANEXO X. PLANTILLAS DE LOS DIFERENTES TIPOS DE CARTAS DE PRESENTACIÓN

De respuesta a un anuncio	Ejemplo
Datos básicos	
Nombre y apellidos	Ana Ferrer López
Dirección postal	C/ Lorenzo Saiz, 45, 3º 1ª
Ciudad y código postal	28023 Torrelavega
Teléfono y email	Tlf.: 932 465 430 anaferrerlopez@micorreo.com
Fecha	
Referencia del anuncio	Diseño gráfico, S.A. C/ Bonaplata, 12 28023 Torrelavega
Empresa anunciante	3 de junio de 2017
Dirección postal	
Ciudad y código postal	
Saludo	Apreciados/das,
Motivo de la carta, descripción del puesto de trabajo deseado y el porqué, características personales y profesionales que beneficiarían a la empresa, solicitud de entrevista	En referencia al anuncio aparecido en (...) Por mi formación y experiencia profesional estoy interesado/a en este puesto de trabajo ya que me considero capacitado para cumplir las funciones que se deriven (...) Mis capacidad de superación y mis aptitudes se adecuan perfectamente al puesto de trabajo solicitado (...) Por esta razón les agradecería la oportunidad de participar en el proceso de selección (...)

De autocandidatura	Ejemplo
Datos básicos	
Nombre y apellidos	Ana Ferrer López
Dirección postal	C/ Lorenzo Saiz, 45, 3º 1ª
Ciudad y código postal	28023 Torrelavega
Teléfono y email	Tlf.: 932 465 430 anaferrerlopez@micorreo.com
Fecha	
Saludo	3 de junio de 2017
Debe intentar captar atención, ser original adecuando la carta a lo que se ofrece. Utiliza un tono personalizado.	Apreciados/das,
En pocas palabras tienes que convencerlos de que tú eres esencial para la empresa. Debes proponer una entrevista, una llamada o que tengan en cuenta tu currículum cuando haya un puesto de trabajo vacante.	He conocido recientemente el trabajo que está llevando a cabo su empresa (...) Teniendo en cuenta mi experiencia en el campo de (...) y mi formación en (...), los envío mi currículum confiando que mi perfil se adecua a alguno de los puestos de trabajo vacantes. Después de actualizar continuamente mi formación en los últimos años y dada mi especialización, estoy preparado/a para formar parte de un proceso de selección. Esperando noticias tuyas me despido cordialmente.

De recordatorio y actualización de datos

Datos básicos

Nombre y apellidos
Dirección postal
Ciudad y código postal
Teléfono y email
Fecha
Referencia del anuncio
Empresa anunciante
Dirección postal
Ciudad y código postal
Saludo

El objetivo de esta carta es recordar a la empresa que aún estás interesado en trabajar con ellos y actualizar tus datos formativos y profesionales. Incluye una descripción del puesto de trabajo deseado y porqué. Se cierra con las características personales y profesionales que beneficiarían a la empresa, solicitud de entrevista

Ejemplo

Ana Ferrer López
C/ Lorenzo Saiz, 45, 3º 1ª
28023 Torrelavega
Tlf.: 932 465 430
anaferrerlopez@micorreo.com

Diseño gráfico, S.A.
C/ Bonaplata, 12
28023 Torrelavega

3 de junio de 2017

Apreciados/das,

El motivo de esta carta es actualizar los datos que ya los envié anteriormente.

Por mi formación y experiencia profesional estoy interesado/a en este puesto de trabajo ya que me considero capacitado para cumplir las funciones que se deriven (...)

Mi espíritu de superación y mis aptitudes se adecuan perfectamente al puesto de trabajo solicitado (...) Por esta razón les agradecería la oportunidad de participar en el proceso de selección para el puesto de trabajo citado (...)

Ilustración 17. Ejemplo de plantillas de los tipos de cartas de presentación. Fuente: Educaweb, 2022

ANEXO XI. MAPA DE RED SOCIAL

VICTORNIETO

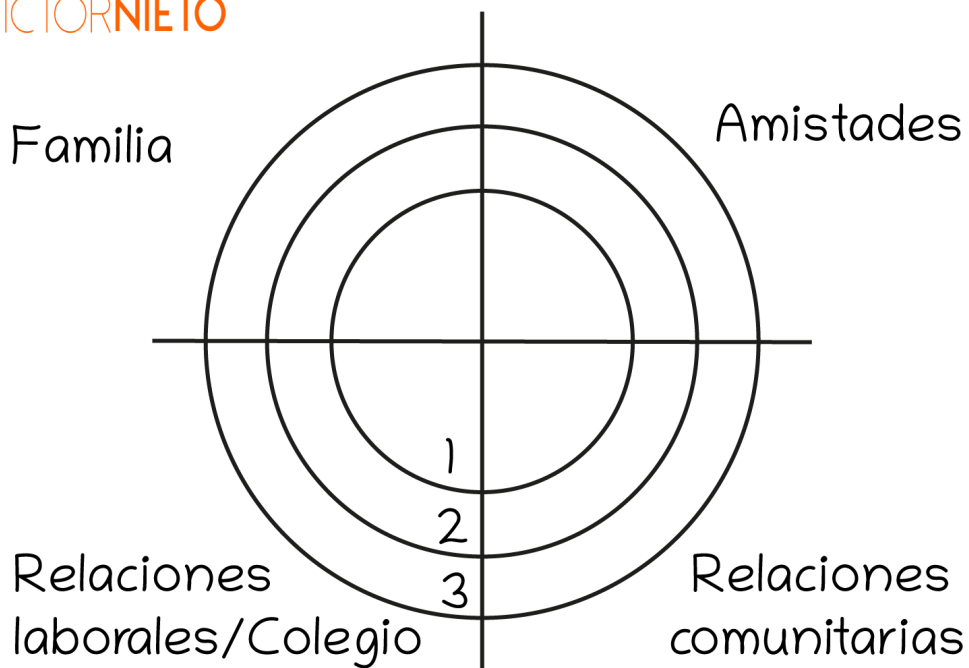


Ilustración 18. Plantilla del mapa de la red social. Fuente: Nieto, 2022

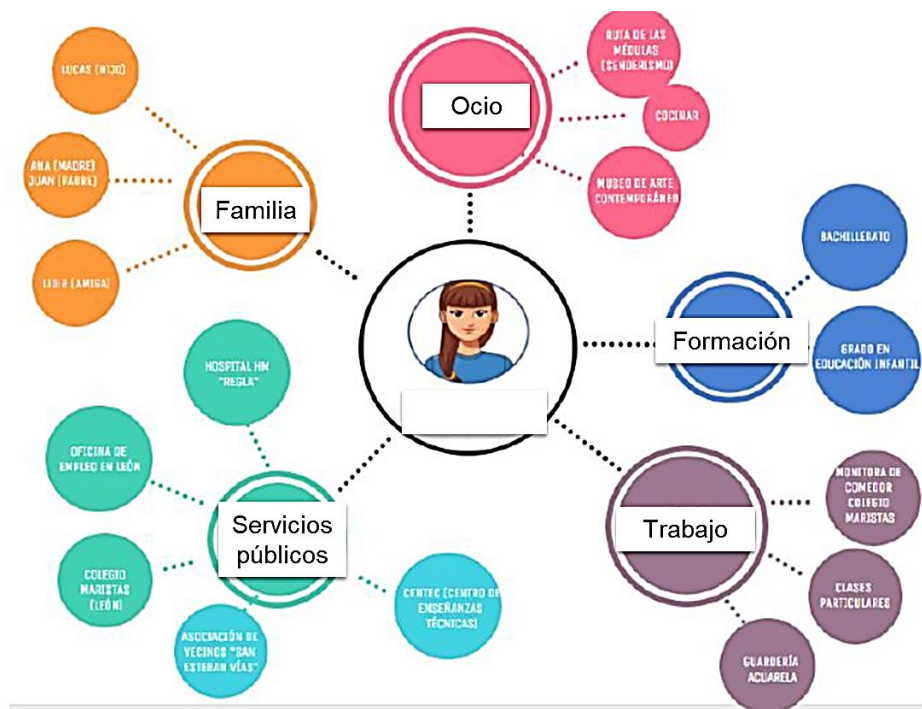


Ilustración 19. Ejemplo de mapa de red social. Fuente: elaboración propia

ANEXO XII. PLANTILLA DE CORREO ELETRÓNICO PARA PRÁCTICAS O PRIMER EMPLEO

Buenos días [Nombre del reclutador],

Mi nombre es y estoy cursando el último año del grado en Publicidad y Marketing en la Universidad de ...

Desde que comencé la carrera he estado pendiente de esta compañía porque considero que vuestras campañas son realmente innovadoras. Es por ello por lo que me encantaría poder realizar mis prácticas/trabajar con vuestro departamento de Marketing. Estoy segura de que además de aprender, podré poner en práctica todas mis competencias y aportar nuevas ideas para vuestros proyectos.

Además de los estudios universitarios soy autodidacta y manejo aplicaciones de publicidad e hice un grado superior de audiovisuales.

Adjunto mi currículum por si fuera de su interés conocer mi perfil profesional e incluirme en el proceso de contratación

Muchas gracias de antemano por su respuesta.

Quedo a su disposición en caso de querer de ampliar la información

Un cordial saludo

Nombre y Apellidos

Número de teléfono

Email

ANEXO XIII. PORTALES DE EMPLEO

		
www.acciontrabajo.es	www.innovajob.com	www.redtrabajar.com
www.aquihaytrabajo.rtve.es	www.interempleo.es	Red Eures (a nivel de la Unión Europea)
www.adecco.es	www.jobandtalent.com	
www.aldaba.org	www.jobfie.es	www.rh.net
www.azcarreras.com	www.jobtoday.com/es	www.servijobsa.com
Boletín Ecycl	www.es.jobble.org	www.seleccion.cegos.es
Bolsa de empleo del Ayuntamiento	www.es.jobrapido.com	www.sepe.es
www.canaltrabajo.com	www.laboris.net	www.tecnoempleo.com
www.catenon.com	www.lanbide.net	www.trabajofacil.com
www.es.computrabajo.com (Sudamérica)	www.linkedin.es	www.trabajo.org
www.consultayseleccion.com	www.madrimasd.org/RecursosHumanos	www.trabajos.com
Diputación provincial	www.manpower.es	www.travel-work.com
www.discapnet.es	www.marcaempleo.es	www.empleo.trovit.es
www.educajob.com	www.mercadis.com	www.turiempleo.com (hostelería)
www.educaweb.com	www.michaelpage.es	www.turijobs.com (hostelería)
www.eduso.net	www.monster.es	www.tutrabajo.org
www.emplea2.net	www.oficinaempleo.com	www.yahoraquehago.org
www.emplea.universia.es	www.opcionempleo.com	www.yobalia.com
www.empleo.jcyl.es	www.opositor.com	www.synergie.es
www.expansionyempleo.com	www.orientacionprofesional.org	www.es.gigroup.com
www.experteer.es	www.pagepersonnel.es	
www.freelance.com	www.paradopolis.es	
www.fue.es	www.portalparados.es	
www.gojobsite.es	www.primerempleo.com	
www.hacesfalta.org	www.puntolaboral.com	
www.iberempleos.es	www.quierounbuentrabajo.com	
www.indeed.es	www.randstad.es	
www.infoempleo.com		
www.infojobs.net		
www.innovajob.com		

Ilustración 20. Hoja informativa con los portales web de búsqueda de empleo, por orden alfabético. Fuente: elaboración propia

ANEXO XIV. CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN

1. Cuestionario para los usuarios del proyecto

Este cuestionario es anónimo, y está orientado a mejorar el proyecto y aprender del trabajo, por favor responda con sinceridad.

1. Valora en general el contenido de las diferentes sesiones del proyecto “Encuentra tu futuro empleo”. Siendo 5 “Muy adecuado” y 1 “Nada adecuado”

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Valora en qué medida te has sentido motivado a lo largo del proceso. Siendo 5 “Mucha motivación” y 1 “no me ha motivado nada”

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Valora en qué medida las diferentes actividades propuestas estaban adaptadas a mis intereses. Siendo 5 “Muy adecuados” y 1 “No me parecen nada adecuados”

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Valora de forma en general el proyecto del que has formado parte, si consideras que se ha adaptado a tus necesidades del momento. Siendo 5 “Muy adecuado” y 1 “Nada adecuado”

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Valora al profesional que te ha ayudado durante el proyecto: atención, acompañamiento y asesoramiento... Siendo 5 “Muy buena” y 1 “Muy mala”

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Valora de forma general el nivel de satisfacción con respecto a los nuevos conocimientos adquiridos. Siendo 5 “Muy satisfecho” y 1 “Nada satisfecho”

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. ¿Recomendarías la participación en este proyecto a tus allegados que necesiten orientación laboral? Siendo 5 “La recomendaría totalmente” y 1 “No lo recomendaría nunca”

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Señala algo que cambiarías del proyecto para mejorarlo (por ejemplo, si consideras que se necesita más tiempo para tratar algún contenido)

9. Señala lo que más te ha gustado del proyecto

2. Autoevaluación del orientador

Este cuestionario de preguntas abiertas es una autoevaluación del profesional que ha llevado a cabo el proyecto “Encuentra tu trabajo” para evaluar cómo se ha realizado y cómo mejorarlo. Ha de elaborar un documento que responda a todas estas preguntas y recoja toda la información necesario para su próxima aplicación.

1. Se ha respetado la distribución temporal de los contenidos y actividades por sesiones.
2. Se han realizado todas las actividades programadas.
3. Se ha tenido en cuenta la situación de partida individual de cada usuario.
4. Se han resultado correctamente las dudas y cuestiones que les han surgido a los usuarios.
5. ¿Se han conseguido los objetivos iniciales del proyecto?
6. ¿Cuál crees que ha sido la satisfacción de los usuarios en general?
7. ¿Cuál ha sido la implicación de los usuarios en el proceso?
8. ¿Qué cambiarías para la próxima aplicación?

3. Cuestionario telefónico

Cuestionario de seguimiento para conocer los resultados cuantitativos del proyecto, realizado vía telefónica a todos los usuarios a los 3 y 8 meses de finalizar el proyecto. Se les harán las siguientes preguntas:

1. Con el paso del tiempo, ¿ha mejorado su valoración por la participación del proyecto y los conocimientos adquiridos? (si o no)

2. ¿Ha utilizado los recursos que le fueron facilitados en su búsqueda de empleo? (si o no)

3. ¿Ha seguido la estrategia planteada en el proyecto o sigue con ella? Siendo 1 nada y 5 totalmente.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. ¿Cuál es su situación laboral actualmente? (desempleado o en activo)

- a. Si su respuesta ha sido desempleado:

- i. ¿Espera encontrar trabajo pronto? (si o no)

- b. Si su respuesta es en activo:

- i. ¿En qué ciudad o localidad está trabajando?

- ii. ¿El puesto de trabajo a qué sector pertenece?

- iii. ¿Cuánto ha tardado en encontrar trabajo?

iv. ¿Por qué vía lo ha conseguido?

v. ¿Cree que el proyecto le ha ayudado a conseguirlo? Siendo el 1 nada y el 5 mucho.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

c. Si a los ocho meses y había respondido en activo: *

i. ¿Sigues trabajando en el mismo puesto? (si o ni)

1. Si: ¿Está contento en el trabajo? ¿Le gustaría cambiar de empresa?

2. No: ¿por qué acabó su anterior empleo? ¿va a comenzar con el proceso de búsqueda de nuevo?