





**INSERCIÓN LABORAL,  
SENSIBILIZACIÓN  
MEDIOAMBIENTAL  
Y EN LA IGUALDAD  
DE GÉNERO**

**Hispamérica**  
EDITORIAL

Inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género

© Desarrollos didácticos S.A de C.V.

© HISPAMERICA BOOKS, S.L. (2015)

Telef. (00 34) 91 028 28 51

Madrid, España

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, por fotocopia, grabación o cualquier otro medio sea cual fuere si el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (artículo 270 y siguientes del Código Penal)

ISBN **978-84-942778-8-7**

Depósito Legal: **M-13081-2016**

Impreso en Madrid (España) – Printed in Madrid (Spain)





**INSERCIÓN LABORAL,  
SENSIBILIZACIÓN  
MEDIOAMBIENTAL  
Y EN LA IGUALDAD  
DE GÉNERO**





# ÍNDICE

<b>1. Inserción laboral</b> .....	13
1.1 Situación y tendencias del sector productivo objeto de formación.....	15
1.2 Desarrollo de estrategias personales propias para la búsqueda de trabajo.....	16
1.3 Buscar trabajo con agenda.....	17
1.4 Canales de empleo.....	18
1.5 Cómo ganar la selección.....	23
1.5.1 <i>Curriculum vitae</i>	
1.5.2 Carta de presentación	
1.5.3 Entrevistas	
1.6 Emprendedores: plan de negocio, montar empresas, ayudas al emprendedor, capitalización de prestaciones.....	37
<b>2. Sensibilización medioambiental</b> .....	41
2.1 Conceptos básicos: medio ambiente, cambio climático, desarrollo sostenible.....	43
2.2 Buenas prácticas ambientales en la actividad profesional objeto de formación.....	57

<b>3. Sensibilización en igualdad de género.....</b>	<b>61</b>
3.1 Igualdad legal e igualdad efectiva.....	64
3.2 Igualdad en el ámbito laboral: sectores productivos, conciliación de la vida laboral y familiar.....	66





# 1 Inserción laboral

Inserción laboral, sensibilización  
medioambiental y en la igualdad de género

 Hispanamérica  
BOOKS



# 1. Inserción laboral

## 1.1 Situación y tendencias del sector productivo objeto de formación

Según los estudios realizados recientemente sobre las tendencias del mercado laboral, cada día serán más numerosos los profesionales que experimenten cambios en su actividad laboral provocados por la introducción de nuevas tecnologías, la movilidad geográfica o funcional, las nuevas demandas de los usuarios, etc.

Entre las nuevas tendencias que están transformando el mercado de trabajo destacamos las siguientes:

- El **impacto de las nuevas tecnologías** que, aunque está provocando efectos negativos como la minimización de la mano de obra no cualificada, por otra parte tiene sus consecuencias positivas como las nuevas oportunidades para el autoempleo, el teletrabajo, etc.
- El **incremento de la externalización y/o subcontratación** de algunos servicios, mantenimiento, informatización, consultoría, etc., que, aunque puede suponer una supresión o readaptación profesional de algunos puestos en la empresa, también posibilitarán los nuevos puestos de la subcontrata.
- Una nueva modalidad que está cobrando mucha importancia, es la **aplicación de las nuevas tecnologías**, posibilitando un mayor acceso al empleo. Lo constituye el denominado teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo en casa.

La actual situación de cambio está demandando de todos los trabajadores, tanto en activo como potenciales, una actitud predispuesta al cambio permanente. La capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos y a la reestructuración de las profesiones, definirá quién tiene mayores oportunidades en el mercado laboral.

En este sentido, la herramienta fundamental para adecuarse a la nueva situación residirá cada vez más en la formación. No se trata sólo de titulaciones académicas. Será necesario mantener una actitud de aprendizaje continuo que posibilite adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno. El tejido empresarial está demandando un perfil de trabajadores que esté más capacitado profesionalmente, que sea más polivalente en sus funciones y con una mayor flexibilidad contractual.

## **1.2 Desarrollo de estrategias personales propias para la búsqueda de trabajo**

La **búsqueda activa de empleo** consiste en un proceso en el que a través de una autorreflexión, teniendo en cuenta unas variables determinadas (edad, formación, experiencia, mercado laboral, etc.) se pretende alcanzar la inserción en el mercado de trabajo sin desaprovechar recursos ni tiempo.

Esta autorreflexión que mencionamos en el párrafo anterior, es el estudio, con detenimiento, de nuestras características de personalidad (actitudes, puntos fuertes y débiles, hábitos, conocimientos, aptitudes, etc.).

Tenemos que conocernos bien para poder ofrecer al mercado laboral las soluciones que esperan de nosotros. Para comenzar la búsqueda de empleo es necesario definir en qué se quiere trabajar, fijar un objetivo profesional.

De esta manera se canalizará el esfuerzo, evitando desperdiciar el tiempo intentando conseguir empleos para los que no se esté capacitado. El objetivo profesional vendrá determinado por el análisis de la situación actual del mercado laboral, del sector o sectores a los que pretendamos dirigirnos, y por una reflexión acerca de nuestra trayectoria profesional como son los conocimientos, las experiencias, habilidades, actitudes e intereses.



Para que la búsqueda de empleo sea efectiva deberemos desarrollar nuestras características personales, esto es:

- **Actitudes:** son elementos condicionantes de la conducta (innatos y adquiridos), patrones a través de los cuales, la conducta se adapta, se ajusta al medio. Saber hacer.
- **Aptitudes:** es la predisposición para llevar a cabo una actividad física o mental. Son en su mayor parte innatas, pero se potencian y desarrollan, o por el contrario se atrofian, en función de los estímulos que le ofrezcamos. Querer hacer.
- **Conocimientos:** se trata de hacer una recapitulación de todo lo que hemos conseguido en nuestra trayectoria.
- **Puntos fuertes y débiles:** son las partes a aprovechar o desechar de nuestro comportamiento. Su localización se obtiene, haciendo un análisis exhaustivo de los dos puntos anteriores y de nuestra trayectoria personal, y su conocimiento se basa en la experiencia y en la capacidad de ser crítico con uno mismo.

Este autoconocimiento, además de determinar su objetivo profesional, servirá para conocerse mejor a uno mismo de cara a un proceso de selección donde lo que se busca es conocer lo mejor posible al candidato.

### 1.3 Buscar trabajo con agenda

La **agenda de búsqueda de empleo** es una herramienta que nos ayudará a ordenar y gestionar toda la información relacionada con las iniciativas que estemos llevando a cabo en nuestra búsqueda de empleo. Ayuda a registrar los contactos, recordar el calendario de las actividades, sistematizar estrategias, y valorar y organizar los resultados del proceso de búsqueda.

Incluirá calendario, actividades, recursos y puntos clave del proceso de búsqueda.

La agenda será dinámica incluyendo cada día las modificaciones derivadas del resultado de gestiones anteriores.

Con ella podrás:

- Organizar tu tiempo de búsqueda.
- Fijarte metas con plazos concretos.
- Llevar control de los envíos o llamadas a las empresas u organismos.
- Evitar olvidos de fechas o personas de contacto.
- Controlar los resultados y reorientar nuestra búsqueda en función de los mismos.

Se debe:

- Consultar la agenda cada día antes de comenzar nuestra tarea de buscar trabajo.
- Tenerla a mano para poder consultarla de forma rápida y poder anotar posibles citas que nos vayan surgiendo.

## **1.4 Canales de empleo**

Los sistemas de acceso al mercado laboral los podemos diferenciar en:

### **1. Personas intermediarias**

Entendemos por personas intermediarias aquellos organismos, entidades, empresas o instituciones, cuyo cometido consiste en relacionar a las personas que buscan trabajo con los posibles empleadores. Los más importantes son:

- Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo (INEM)
- Servicio Público de Empleo
- Agencias de Colocación sin ánimo de lucro
- Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.)

- Agencia Desarrollo Local
- Oficina de Información Juvenil
- Consultoras de Recursos Humanos
- Bolsas de Empleo

## 2. Redes sociales

La red de contactos de una persona constituye una estrategia muy usual y eficaz para encontrar un trabajo. Según estudios realizados casi el 70% de los empleos se cumplen gracias a esta red.

Para lograr dichos contactos es importante informar a la gente de tu entorno, sobre tú situación, intereses, capacidad, etc. Hay que tener en cuenta, que cuando las empresas buscan a personal, hacen la pregunta: ¿Conoces a alguien?, pregunta que lanzan a sus conocidos/as, compañeros/as, trabajadores, etc.

El primer paso para “tejer” una red de contactos es redactar una lista lo más exhaustiva posible de toda la gente que conoces, estén o no relacionados con la actividad laboral que te interesa.

¿A quién recurrir?

- Familiares y amigos/as
- Compañeros/as de estudios
- Compañeros/as de trabajo
- Compañeros/as de Asociaciones, Clubs, etc.
- Profesores/as
- Contactos de amigos/as, familiares, compañeros/as, etc.

Podemos realizar la búsqueda de empleo en:

- La empresa pública
- La empresa privada
- La red
- Además podremos buscar empleo por cuenta propia (desarrollamos este apartado en el último punto de este capítulo).

### **Búsqueda de empleo en la empresa pública**

Si nos decidimos a buscar empleo en la empresa pública deberemos fijarnos en las ofertas que hacen las administraciones, tanto a nivel local como autonómico y estatal.

Se publica en el BOE (Boletín Oficial del Estado) y en los boletines de cada comunidad autónoma diariamente.

En cada convocatoria se indica el sistema de selección, el tipo de pruebas (temario, test,..), los requisitos de las personas aspirantes al puesto y fechas, así como el lugar y la forma de presentar las solicitudes.

Independientemente de la administración que cubra las ofertas de trabajo, hay tres criterios de selección:

- **Concurso de Méritos:** en la convocatoria, la administración considera que tienes que tener una serie de méritos: formación académica, complementaria, experiencia laboral, etc.
- **Oposición:** normalmente consta de tres pruebas y la persona que obtenga más puntuación es la que llevará el puesto de trabajo.
- **Concurso Oposición:** es la combinación de las dos. Para que los puntos de los méritos se sumen se tiene que aprobar los tres exámenes. Los méritos también cuentan para sumar puntos.

Las **fuentes de información** para conocer la oferta pública son:

- Diario Oficial de la Comunidad Europea (DOCE)
- El Boletín Oficial del Estado (BOE) (<http://www.boe.es>).  
El Boletín Oficial de cada comunidad autónoma.
- Tablón de Anuncios de los Ayuntamientos
- Periódicos de la Comunidad Autónoma. Los domingos vienen recogidas las convocatorias en algún periódico nacional.
- Colegios profesionales
- Sindicatos
- Oficina de Desarrollo Local
- Oficina de Información Juvenil
- Servicio Público de Empleo
- Internet

Los **requisitos** para acceder a la oferta de empleo público:

- Ser mayor de edad y no sobrepasar la edad de jubilación
- Nacionalidad: ser español o nacional de alguno de los demás estados miembros de la Unión Europea o nacional de algún estado, al que en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la U.E. y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.
- Tener la titulación requerida.
- Dependiendo del puesto que se oferte se atenderán a las limitaciones que indican en el puesto.
- No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, no hallarse inhabilitado para el desempeño de las funciones públicas, ni pertenecer al mismo cuerpo a cuyas pruebas selectivas se presenten.

## **Búsqueda de empleo en la empresa privada**

Lo primero que se debe hacer cuando comenzamos la búsqueda de empleo es analizar el mercado laboral. Comenzaremos por definir el mercado laboral que más nos interesa. Delimitando así nuestra búsqueda a aquellos sectores/empresas en las cuales nuestro perfil profesional resulta más adecuado, incrementando así nuestro grado de ocupabilidad.

Deberemos decidir el itinerario de búsqueda a realizar. Requiere un trabajo de investigación sobre las fuentes de información para detectar posibles empleos. Intentaremos conseguir información sobre los puestos de interés y con vacantes. Hay dos mercados a los cuales debemos prestar atención:

### **1. Mercado abierto**

Se publica en todos los sitios. Tiene la ventaja de facilitar el acceso a la información sobre el puesto y mayor conocimiento de las necesidades de la empresa, pero hay más competencia de aspirantes.

### **2. Mercado oculto**

Solo se conoce por referencias o conocidos, hay menos competencia pero desconoces los aspectos concretos de la empresa y el puesto.

Las **fuentes de información** para conocer la oferta privada son:

- Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.s).
- Prensa diaria y otras publicaciones.
- Asociaciones de empresarios, tanto sectoriales como locales.
- Agencias de Desarrollo Local, oficinas de Información Juvenil.
- Consultoras dedicadas al reclutamiento de personal.
- Las agencias privadas de colocación.
- Internet.
- Red de conocidos.