



Dirección General de Inmigración
CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES

Comunidad de Madrid

PROGRAMA CONOCE TUS LEYES: HERRAMIENTAS PARA EL ACCESO AL EMPLEO



Cuaderno didáctico

Material para el formador

Estas guías han sido elaboradas por la Dirección General de Inmigración de la Comunidad de Madrid contando con la colaboración de Abogados que, a través del Centro de Responsabilidad Social de la Abogacía del Colegio de Abogados de Madrid, han trabajado *pro bono* en su revisión. Gracias a todos ellos ha sido posible su edición.

Además, en el programa *Conoce tus Leyes* participan cientos de Abogados que imparten formación a la población inmigrante de nuestra región de forma voluntaria.



TABLA DE CONTENIDOS

1. Presentación	4
2. Cómo usar este material y otros recursos.....	4
3. Propuestas metodológicas	5
3.1. Inicio de la sesión.....	5
3.2. Mercado español de trabajo.....	7
3.3. Normativa laboral española.....	9
3.4. Emprendedores.....	10
3.5. Servicios Públicos de Empleo: Estructura y Funcionamiento	11
3.6. Homologación de títulos académicos extranjeros	11
3.7. Portal de Empleo de la Comunidad de Madrid	11
3.8. Sectores más demandados.....	11
3.9. Herramientas que facilitan el acceso al empleo	12
3.10 Fin de la sesión	15
4. Documentos “entregables”.....	16

1. Presentación

La Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, desde la Viceconsejería de Familia y Asuntos Sociales y la Dirección General de Inmigración, en colaboración con la fundación Wolters Kluwer, la fundación Cremades & Calvo-Sotelo y el Colegio de Abogados de Madrid, organizan el **“Programa conoce tus leyes”**.

El objetivo del programa es dotar a los nuevos ciudadanos de conocimientos sobre la sociedad española para facilitar su integración en nuestra sociedad.

Todos los asistentes recibirán un **Certificado de Asistencia**, al finalizar cada módulo, que podrán incluir en su currículum o presentarlo al tramitar la residencia y solicitar la nacionalidad.

“Conoce tus leyes” se compone de los siguientes módulos:

1. Derechos y Deberes: Marco constitucional.
2. Herramientas para el acceso al empleo.
3. Normativa española de extranjería.
4. Herramientas para tu integración.

El programa es gratuito y está dirigido a personas que vivan en la Comunidad de Madrid.

El presente, módulo dedicado a **“Herramientas para el acceso al empleo”** tiene como objeto informar y orientar acerca de los principales recursos para la inserción sociolaboral.

Cabe destacar la web **“madrid.org”**, la cual reúne gran parte de la información que un madrileño puede necesitar.

Dentro de la misma se encuentra el **“Portal de Integración y Convivencia: INMIGRAMADRID”** (www.madrid.org/inmigramadrid), con orientaciones que van desde las autorizaciones de residencia o la reagrupación familiar hasta diversas vías para la búsqueda de empleo o mejorar el que ya tienen. Es un portal especializado en contenidos y herramientas orientadas a los nuevos madrileños, con servicios especializados en fomentar la integración y cohesión de nuestra sociedad.

Así mismo el **“Portal de Empleo de la Comunidad de Madrid: + EMPLEO”**, recoge la información referente a los recursos públicos para acceder a un puesto de trabajo.

Es un portal donde se pueden encontrar los recursos que la Comunidad de Madrid pone a disposición de los madrileños tales como los servicios especializados en inscripción en los servicios de empleo, orientación laboral, formación para el empleo y búsqueda activa de empleo, además de todos los servicios de la Comunidad, ya que se encuentra asociado al portal regional www.madrid.org

2. Cómo usar este material y otros recursos

Tanto los contenidos de los diferentes módulos, como las propuestas metodológicas se han de tener en cuenta de forma orientativa. Es decir, será el formador el que decida incluir unos contenidos u otros, partiendo de los propuestos en la *Guía de Contenidos*, siempre que se adapten a las necesidades de los participantes de cada sesión y los conocimientos y aportaciones del formador respecto de la materia. En definitiva, cada formador puede hacer uso de otros materiales que considere apropiado para completar los objetivos del módulo.

A continuación, se enumeran y describen los diferentes materiales que se ponen a disposición de los formadores que participen en el programa "Conoce tus leyes", (en cada uno de los módulos):

- **Guía de contenidos:** Se trata del documento central cuyos contenidos han de trasladarse a la sesión. Se ha estructurado en tres apartados que comprenden: "Concepto" donde se realiza una breve descripción del tema a tratar, "Contenido" en el que ya de manera un poco más amplia se desarrollan los contenidos pertinentes y por último "Materiales de Consulta", que consisten en un listado de recursos o páginas web en las que aparece información especializada, la cual ha servido para desarrollar la guía y puede ser de utilidad para ampliar su contenido. El contenido del índice es interactivo, de manera que haciendo click con el puntero, en cada apartado, se redirige hacia el mismo.
- **Cuaderno didáctico:** Consta del presente documento, que recoge el marco general del programa, así como indicaciones y sugerencias respecto de la metodología a seguir para impartir la formación. El objetivo que se persigue con estos cuadernos es proporcionar al formador recursos, ejercicios y dinámicas relacionadas con los contenidos a impartir, para facilitar el aprendizaje y la asimilación de estos de una manera más sencilla y dinámica. Se pretende ofrecer alternativas para que el formador pueda integrar dichas propuestas en sus sesiones bajo su criterio. El contenido del índice es interactivo, de manera que haciendo click con el puntero en cada apartado se redirige hacia el mismo.
- **Presentación PowerPoint:** La sesión se puede guiar con la ayuda de la proyección de una presentación en PowerPoint, si el formador lo considera apropiado. En ella se recogen los elementos estructurales más relevantes de la *Guía de Contenidos*, de forma que la explicación se complementa desde el conocimiento de la Guía y las propuestas del Cuaderno didáctico. En ningún caso se debe limitar la formación a la presentación del PowerPoint, más bien ha de ser una herramienta para trasladar los contenidos, pudiendo ser adaptada a las necesidades de los destinatarios y del formador.

Esta variedad de materiales pretende facilitar herramientas para impartir los contenidos con diversas metodologías, a la vez que ofrecer alternativas donde cada formador, bajo su criterio, elija que elementos incorporar.

3. Propuestas metodológicas

De manera previa al desarrollo de la sesión es conveniente llevar a cabo un análisis de los destinatarios y los recursos con los que se cuenta. Es fundamental conocer el perfil de los destinatarios, con objeto de ajustar los contenidos y la metodología a los mismos (este análisis se puede ver matizando los resultados de una primera dinámica de presentación con el grupo). Para ello es recomendable valorar las siguientes variables:

- Número previsto de participantes.
- Nacionalidades, edades, ocupación, etc.
- Aula que responda a las necesidades.
- Medios técnicos (ordenador, proyector, pizarra, sillas, mesas, etc.).
- Conexión a internet, si fuera preciso para algún material.
- Documentación impresa (si se ha decidido entregar algún documento).
- Control de los tiempos (presentación, diferentes apartados, dinámicas y final).

La introducción de dinámicas participativas facilitará la atención del grupo y la recepción de la información. Puede ser de utilidad preparar alguna de las actividades propuestas e incorporarlas en función de las necesidades del grupo.

A continuación, se incluyen propuestas dirigidas a los diferentes momentos y contenidos de la sesión. Deteniéndose en cada epígrafe de la **Guía de Contenidos**, además del comienzo y final de la sesión.

3.1. Inicio de la sesión

PROPUESTA 1 (grupos grandes):

Al comienzo de la sesión puede ser de utilidad interesarse, en la medida de lo posible y dependiendo del tamaño del grupo, por el perfil de los asistentes. Partiendo de la base de que se tratará de grupos numerosos no tiene cabida una presentación individual por la premura de tiempo, sin embargo, se puede proceder a sondear, por medio de preguntas generales y a mano alzada diversas cuestiones:

- Las diferentes nacionalidades de los participantes.
- ¿Quién ha asistido a otros módulos del programa?

- ¿Quién conoce o participa habitualmente en las actividades del centro donde se está impartiendo la sesión?
- ¿Quién está familiarizado con la temática del módulo?, etc.

PROPUESTA 2 (grupos pequeños):

Para iniciar la sesión, se comentará que en este módulo se trabajará la organización y planificación, poniendo a disposición de los usuarios, la información necesaria, para que cada persona utilice todos los medios posibles para poder realizar una búsqueda de empleo acertada.

En el caso de grupos pequeños, se podría plantear una dinámica donde cada participante del grupo se presente con su nombre, su país de origen y exponga que herramientas de búsqueda de empleo conoce (CV, carta de presentación, autocandidatura, portales de empleo, bolsas de empleo...). Sería bueno situarse en un círculo y tener una pelota pequeña (o algo que se pueda lanzar).

Puede empezar el formador presentándose:

“Buenas tardes, me llamo (nombre del formador), soy de (nacionalidad del formador) y trabajo en el CEPI, me gustaría saber cómo os llamáis, cuál es vuestro país de origen y que herramientas para la búsqueda de empleo conocéis”.

A quién le lance esta pelota tiene que ser el próximo en presentarse, y cuando finalice se la tiene que tirar a otro participante, así se hará sucesivamente, hasta que todos se hayan presentado.

PROPUESTA 3 (grupos pequeños):

Es importante profundizar en la medida de lo posible en los aspectos de cada persona, así como ofrecer una clara y concisa información.

DEBEN PRECISAR:

¿quiénes son?

¿cómo son?

¿qué saben hacer?

¿qué necesitan aprender?

¿dónde pueden trabajar?

Es una técnica que incita a la participación, ya que está inscrita en un sistema de retroalimentación o feedback configurado por el grupo. De esta manera:

- Nadie queda excluido.
- Se obtienen resultados a corto plazo en cuanto a la recepción de información.
- Las personas se apoyarán mutuamente reforzando su motivación y autoestima, ya que saldrán a la luz recursos personales que pasarán a ser del grupo.

3.2. Mercado español de trabajo. (Diap. 3-6)

PROPUESTA 1:

Establecimiento de la búsqueda de empleo. Es recomendable partir de lo importante que es que cada persona defina su búsqueda de empleo en función de su disponibilidad geográfica. Para ello se les invita a reflexionar sobre sus experiencias pasadas en otras ciudades, su capacidad de desplazamiento y/o cambio de domicilio, teniendo en cuenta la situación familiar.

Como paso inicial en la inserción profesional, es necesario que los usuarios por sí mismos, sean capaces de conocerse y situarse personal y profesionalmente, con el fin de “situarse” en el ámbito laboral.

Una reflexión sobre sí mismo y sobre las posibilidades reales que ofrece el mercado de trabajo, permite al desempleado mejorar su posición para acceder al empleo.

- **Mercado Nacional**

PROPUESTA 1:

Se podría introducir este apartado con una serie de preguntas acerca del mercado laboral: → Batería de preguntas/ lluvia de ideas/ análisis DAFO

- ¿Qué es un mercado laboral?
- ¿Qué se vende en el mercado laboral?
- ¿Quiénes son los actores principales del mercado laboral español?
- ¿Cómo hay que venderse en el mercado laboral?
- ¿Cuáles son las características del mercado laboral español?
- ¿Es posible trabajar en España con diplomas y títulos extranjeros?
- ¿Qué es la homologación? ¿Y la convalidación?
- ¿Quién regula el mercado laboral español?
- ¿Cuáles son las vías de acceso al mercado laboral español?

→ De las respuestas recibidas, se servirá el docente tanto para evaluar el nivel, el perfil de los asistentes, como para adecuar/ adaptar el lenguaje y gestionar su tiempo.

→ Posibilidad de hacer un análisis DAFO (Debilidades-Amenazas-Fortalezas-Oportunidades) del mercado laboral español.

- **Mercado Regional/Local**

PROPUESTA 1:

En una dinámica de grupo, proponer a los asistentes que estén dispuestos a realizar una búsqueda de empleo a nivel regional/local, se sienten juntos en un grupo.

Durante 5 minutos tendrán que diseñar un pequeño plan con los recursos que conocen de la Comunidad de Madrid,

PROPUESTA 2:

Se hace necesario conocer e interpretar los datos e informaciones sobre el entorno: evolución del empleo, análisis del sector, transformaciones producidas, profesiones más demandadas, etc., a fin de enfocar nuestra búsqueda hacia profesiones con más demanda en el mercado.

En función del colectivo, se hará mayor o menor hincapié en algunos temas, utilizando definiciones sencillas, ejemplos y algunas estadísticas:

- **El análisis de la realidad del Mercado de trabajo** de la zona delimitada, es el siguiente paso, analizando la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) que corresponde a cada persona, el índice de desempleo según los sectores, qué ofertas de empleo existen, etc.
- En este apartado se proyectará en p.p. las diapositivas N°5 y N°6 sobre la CNO.
- La página web del SEPE https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/paro/index.html, ofrece datos de desempleo a nivel nacional
- La página web de la Comunidad de Madrid, ofrece datos sobre ofertas de empleo a nivel regional

http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=Empleo/Page/EMPL_Home

- **Los factores de cambio**, pueden ser mencionados en una rueda de exposición de los integrantes del grupo, en la que cada uno describa un aspecto de la realidad que esté causando cambios en el Mercado de Trabajo.

3.3. Normativa laboral española. (Diap. 7-9)

PROPUESTA 1:

Este apartado es fundamentalmente teórico, en él se enunciará la normativa laboral española, y se solventarán dudas sobre la misma. Tiene carácter genérico, con las alusiones a la población inmigrante.

PROPUESTA 1:

Se podría ensayar un 'role playing' (juego de roles) entre unos supuestos empleadores y empleados para generar un debate y sacar conclusiones de las percepciones, estereotipos, mitos, etc.

- El docente orientaría las actuaciones a recorrer los puntos esenciales de la Normativa laboral española:

Por ejemplo:

- Las relaciones empleador-empleados
- Empleador español/ comunitario y empleado extranjero
- Empleadores y empleados extranjeros
- Derechos y obligaciones en el trabajo (para empleador y empleado)
- El contrato laboral y los tipos de contratación
- El trabajo y las coberturas/ garantías sociales (el sistema de seguridad social española)

- **Empleados del hogar (Diap. 11 y 12)**

PROPUESTA 1:

<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/index.htm>

Explicar que la nueva normativa entra en vigor el 1 de enero de 2012. Preguntar si hay empleadas del hogar entre los asistentes y si se encuentran con contrato de trabajo o no. Es posible que quieran aclarar sus dudas en cada caso, por ello el formador podrá decir que va a explicar el contenido general y para más aclaraciones establece un tiempo estimado de 10 minutos.

- **El sistema de la Seguridad Social (Diap. 13)**

PROPUESTA 1:

La materia de este módulo está desarrollada en la Guía de Contenidos, pudiéndose explicar la misma, a criterio del formador, con apoyo del PowerPoint (Diap. nº13).

3.4. Emprendedores. (Diap. 14-20)

PROPUESTA 1:

Con el fin de conseguir tener conceptos claros de cómo poder trabajar por cuenta propia en grupos de seis a ocho alumnos, se les suministra folios de papel reciclado y celo, dándoles un cuarto de hora máximo para que cada grupo construya una torre o un castillo. → **La torre de papel**

El docente preguntará y valorará las destrezas, la planificación, el trabajo en equipo, la organización, la gestión del tiempo, los presupuestos, los resultados, la eficacia, la iniciativa personal, las ilusiones, el esfuerzo, etc.

El resto de los puntos de este Módulo se darán como datos y prácticas para su dominio.

PROPUESTA 2:

En este capítulo se recomienda que el técnico inicie la sesión preguntándole al grupo si han pensado alguna vez en la posibilidad de crear una empresa, creando una tabla donde se anotarán las VENTAJAS Y DESVENTAJAS de "montar tu Propia empresa".

Posteriormente, se hará una "tormenta de ideas", acerca de posibles "ideas empresariales, teniendo en cuenta cuales son las necesidades del mercado laboral.

Una vez definida la idea empresarial, es el momento de elaborar el proyecto empresarial, donde se recogería el plan de viabilidad de la misma.

Para desarrollar el proyecto empresarial e informarse acerca de las subvenciones y ayudas existentes para los nuevos emprendedores, el técnico/a puede facilitar las direcciones y teléfono de contacto de los técnicos especializados en el asesoramiento empresarial de los CEPI, o bien remitirlos a la página web de la Comunidad de Madrid de emprendedores.

3.5. Servicios Públicos de Empleo: Estructura y Funcionamiento. (Diap. 21)

- **La Dirección General de Empleo**

PROPUESTA 1:

La materia de este módulo está desarrollada en la Guía de Contenidos, pudiéndose explicar la misma, a criterio del formador, con apoyo del PowerPoint (Diap. nº23).

3.6. Homologación de títulos académicos extranjeros. (Diap. 25-28)

PROPUESTA 1:

- **Estudios Universitarios**

Módulo con metodología teórica, para su apoyo proyectar diapositiva nº 26 y nº 27

PROPUESTA 2:

- **Estudios no universitarios**

Módulo con metodología teórica, para su apoyo proyectar diapositiva nº28

3.7. Portal de Empleo de la Comunidad de Madrid. (Diap. 24)

PROPUESTA 1:

Módulo con metodología teórica, para su apoyo proyectar diapositiva nº 24

3.8. Sectores más demandados: Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura. (Diap. 29)

PROPUESTA 1:

En el aula se puede trabajar con ofertas reales o anuncios en prensa para determinar el perfil demandado en algunas ocupaciones.

PROPUESTA 2:

Comparar las características personales con el listado de competencias más demandas, además evalúe si son puntos fuertes para usted.

- **Los Nuevos Yacimientos de Empleo (Diap. 30)**

PROPUESTA 1:

Se puede proponer una “Lluvia de ideas” por un lado sobre los puestos de trabajo que se desea ocupar, y por otro sobre la creación de un proyecto empresarial, teniendo en cuenta Los Nuevos Yacimientos de Empleo y/o atendiendo al Panorama Empresarial de la zona dónde se quiere instalar la empresa.

Se encuadrarán las ideas en los campos de: Atención a personas, Ocio y tiempo libre, Servicios a Empresas, Nuevas tecnologías, Medioambiente, Otros.

3.9. Herramientas que facilitan el acceso al empleo. (Diap. 31-41)

Una vez realizada la clarificación de objetivos personales y profesionales, el usuario, con apoyo del formador, habrá determinado qué alternativas profesionales son reales para cada persona. De esta manera la persona se sitúa. En función de la decisión tomada, en este módulo, se van a proporcionar al usuario los instrumentos necesarios para que realice una búsqueda organizada de trabajo.

Igualmente se procurará dar a conocer las posibles vías de información para tener acceso al mercado laboral, con el fin de maximizar las posibilidades de acceder a las ofertas de empleo existentes.

- **Los métodos de búsqueda de empleo**

El demandante tiene que ser capaz de elaborar una estrategia a seguir antes y durante el proceso de selección propiamente dicho.

Los usuarios tendrán conocimiento de cómo es un proceso de selección, de qué pruebas puede constar dependiendo del puesto de trabajo al que opten y cómo pueden afrontarlas con mayores garantías de éxito.

Desarrollar las aptitudes de los usuarios necesarias para superar un proceso selectivo, adecuando sus actitudes a la demanda del mercado laboral para su inserción laboral

PROPUESTA 1:

- **Instrumentos para la búsqueda de empleo**

Ver diapositivas 32 - 35

- **Carta de autocandidatura**

Ver diapositiva nº36

- **La carta de presentación**

Ver diapositivas nº37

- **El Curriculum vite**

Ver diapositiva nº38

- **Proceso de selección**

Ver diapositivas nº39 y nº40

- **La entrevista**

Ver diapositivas nº41

PROPUESTA 2:

El autoconocimiento se refiere tanto a los rasgos de personalidad, conocimientos, habilidades y actitudes como a las preferencias profesionales.

Hacer una sincera reflexión individual, durante 2 minutos, sobre estos aspectos pondrá de manifiesto los puntos fuertes y los puntos débiles personales y profesionales, lo que ayudará a definir profesionales coherentes.

TOMA DE DECISIONES: ¿Qué quiero hacer realmente? ¿Qué tengo que hacer?

A partir de ahí, se establecen Proyectos corto – medio plazo

En este punto el/la usuario/a debe plantearse una serie de cuestiones que le permitirán pasar realmente a la búsqueda activa de empleo:

- Voluntad real de trabajar
- Revisión de las capacidades
- Capacidades, disponibilidad, etc. Para incorporarse al mercado de trabajo.

Una vez el usuario encuentra respuesta a estas cuestiones, estará en disposición de la elaboración de un plan de búsqueda activa con tareas a corto y/o a medio plazo. Si es necesario modificar el objetivo profesional y/o suplir las carencias formativas.

El formador informará de la posibilidad de buscar trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, remitiéndose al autoempleo.

Durante el período de búsqueda de empleo, deberá enfrentarse a diversas situaciones, una de ellas es la entrevista de selección. Se trata de comprobar si el desempleado posee las competencias necesarias para desempeñar el puesto de trabajo al que se opta.

En el caso del colectivo de mujeres, se hace necesario incidir en el análisis de las competencias que han desarrollado, ya que, debido a la escasa valoración de su trabajo, se ha vuelto invisible, no reconociendo ellas mismas sus propias competencias.

PROPUESTA 3:

Canales informales

Se propone comentar en grupo la diapositiva nº35 de canales informales: amigos y conocidos.

PROPUESTA 4:

Canales formales

Apoiados por la diapositiva nº35 comentar la estructura de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, en su apartado de Empleo.

http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=Empleo/Page/EMPL_Home

PROPUESTA 5:

Medios de comunicación

Es interesante disponer de algún ejemplar de prensa especializada en empleo, donde elegir una oferta de empleo. El formador puede preguntar a los presentes sobre los requisitos que se precisan para acceder al proceso de selección: puesto de trabajo, formación necesaria para realizar las funciones, en el caso que se mencionen, etc. Por último, invitar a que las personas que cumplan el perfil requerido, realicen una propuesta del itinerario que ellos desarrollarían para acceder al puesto.

PROPUESTA 6:

Autocandidatura

Realizar una ronda de preguntas a los asistentes, sobre si conocen empresas en las que presentarían su autocandidatura. Seguidamente presentarles la diapositiva de ejemplo de carta de autocandidatura. Diap. nº36.

PROPUESTA 7:

Procesos de selección

En la evolución de la dinámica de grupos, se puede simular un "Assessment Centers", centros de evaluación, mediante ejercicios de simulación tienen como objetivo observar al candidato en diversas situaciones individuales y de grupo, sometido a una tensión determinada, para llegar a una evaluación lo más completa posible de sus características y potenciales.

Esta metodología de simulación incluye:

- Una definición rigurosa del puesto
- La elección y definición de dimensiones (comportamientos globales).
- La elección y diseño de simulaciones (situaciones de trabajo)

Ejemplos de simulaciones:

- "In basquet" el candidato trabaja sólo haciendo frente a una situación que simula un puesto desocupado desde hace semanas y en el que los problemas se han ido acumulando.

Consejos: - Define problemas y situaciones, prioriza, toma decisiones causales, utiliza un método en tus actuaciones.

PROPUESTA 8:

La entrevista

Se aconseja realizar un simulacro de entrevista a través de un Rol-Playing entre dos participantes, uno que haga las funciones de seleccionador y otro de demandante de empleo. Al final el primero tendrá que evaluar las impresiones del segundo, al igual que el resto del grupo.

Portales de empleo

PROPUESTA 1:

Aunque se enumeren los distintos portales de empleo, se recomienda; si el tiempo lo permite, entrar en uno de ellos para familiarizarlos con su estructura. Diapositiva nº33.

3.10 Fin de la sesión.

PROPUESTA 1:

Una vez finalizado el módulo se pedirá a los participantes que hagan un análisis del proceso que han vivido a lo largo de la sesión.

Los objetivos de esta reflexión son:

- Hacer consciente al/ la demandante de los esfuerzos que ha realizado en la búsqueda y de sus resultados.
- Que al terminar el usuario se lleve un planning básico, elaborado por él, para continuar en la búsqueda de empleo.
- Para ello, en grupo de dos, tendrán que reflexionar y contestar a las siguientes preguntas:
- ¿Qué cosas he aprendido en este tiempo? Para contestar la pregunta, no sirven respuestas generales del tipo “he aprendido a comportarme en una entrevista”. Hay que insistir en respuestas concretas: “He aprendido que no es aconsejable fumar en una entrevista”.
- ¿Qué ideas o comportamientos ha modificado en relación con la búsqueda de empleo?
- ¿Qué he logrado hacer durante este período? Ej. Presentarse a una entrevista...
- ¿Cuánto tiempo voy a dedicar a buscar trabajo? Es importante que establezcan un horario realista, que establezcan una periodicidad. El técnico deberá conseguir que todos/as los/as demandantes se lleven de la sesión un horario establecido por ellos
- ¿Qué voy a hacer mañana, pasado, y al otro...? Listado de tareas a realizar

PROPUESTA 2:

- Si el técnico dispone de tiempo supervisará la tarea. Las respuestas deben ser concretas. Es importante que sean conscientes de sus logros por pequeños que esto sean, y que finalicen la sesión con un compromiso de tiempo de dedicación a la búsqueda de empleo.

Documentos “entregables”.

No está previsto entregar material impreso de forma general, sin embargo, a continuación, se propone documentación que puede resultar de utilidad para los usuarios si el formador decide imprimirlos puntualmente para los usuarios, del mismo modo que el resto de materiales que se proponen a lo largo de esta **Guía de Contenidos**, como de otras fuentes.

DOCUMENTO 1

+ EMPLEO, Portal de Empleo

El contenido del Portal se divide en las siguientes Áreas:

Empleo en Madrid: ofrece toda la oferta de empleo incluidos:

- **Ofertas de empleo** Puedes buscar por ocupación, por oficina de empleo que gestiona la oferta de empleo, o por la localidad
- Empleo público, da acceso al Portal de Empleo Público de la Comunidad de Madrid en la que se ofrece ese puesto de trabajo.
- Empleo en la prensa diaria, da acceso a toda la oferta de empleo publicada diariamente en la prensa a través de una sencilla herramienta on-line
- Trabajo en Europa EURES Red creada por la Comisión Europea para facilitar la movilidad laboral en Europa. Proporciona servicios de información, orientación y colocación a trabajadores y empresarios interesados en el mercado laboral europeo.

Elige tu formación, es una herramienta para encontrar formación gratuita específica para cada necesidad

Cursos dirigidos prioritariamente a trabajadores desempleados, puedes acceder a toda la oferta formativa dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados que actualmente se recoge en el Plan de Formación para el Empleo de la Comunidad de Madrid.

Cursos dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, información de utilidad para seguir formándote.

Cursos para emprendedores, dentro del Plan de Emprendedores de la Comunidad de Madrid, se incluye un completo catálogo de cursos para dar asistencia a los emprendedores de la región. a través de la Dirección General de Formación, ofrece cursos para personas emprendedoras que quieren montar su propio negocio tales como:

- Jornadas de Creación de Empresas.
- Cursos de Creación de Empresas, en los que se incluye la elaboración de Plan de Empresa.
- Cursos específicos de habilidades empresariales.

Noticias de actualidad, sobre los datos de desempleo, contratos de trabajo, afiliación a la Seguridad Social y toda la información sobre el empleo

PORTAL INMIGRAMADRID

Sección EMPLEO: Informaciones sobre búsqueda de empleo, creación de empresas, bolsas de trabajo, formación para el empleo, etc.

Sección EDUCACIÓN-FORMACIÓN: Educación para adultos, homologación de títulos, acceso a la universidad para mayores de 25 años y muchas más.

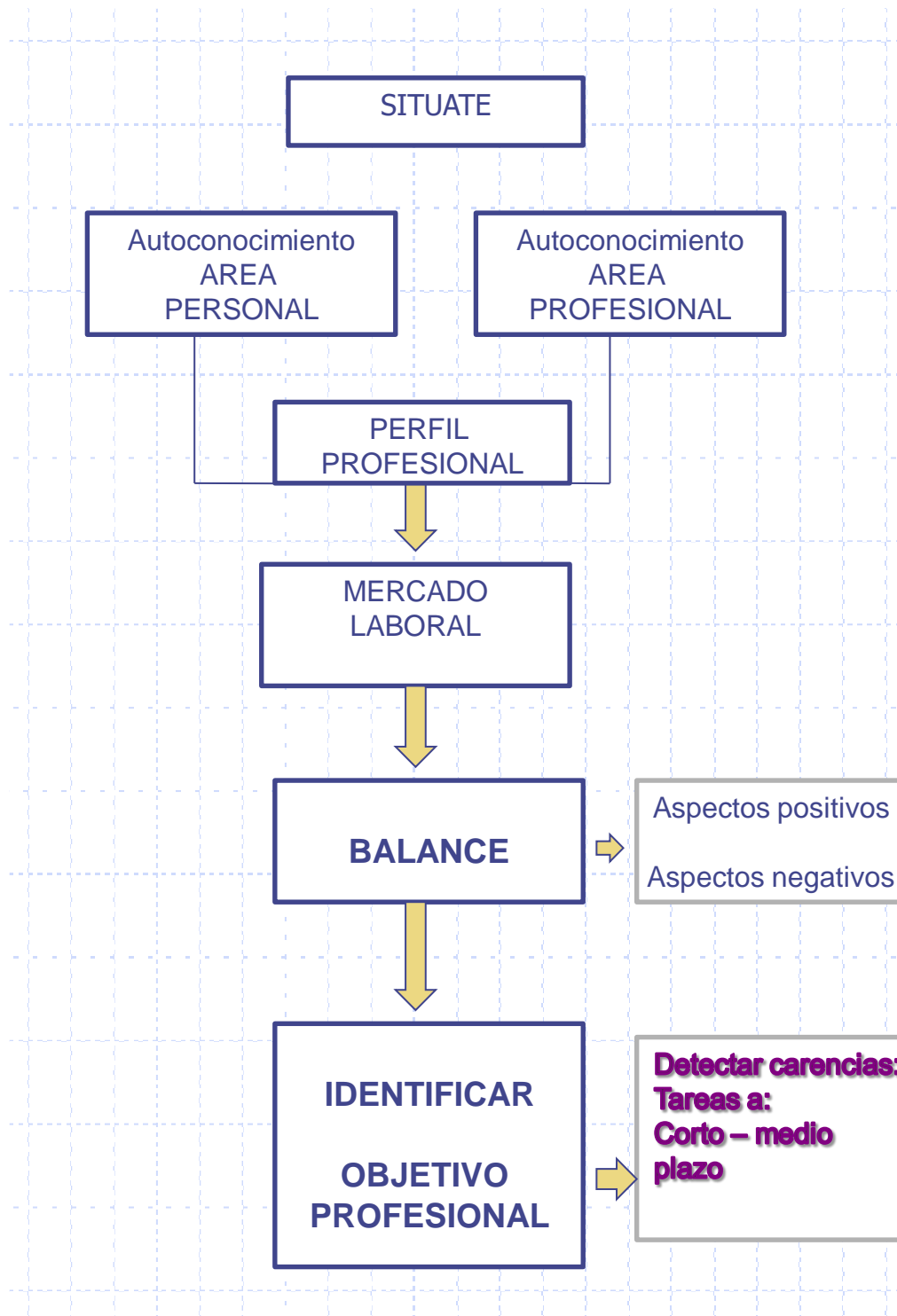
DOCUMENTO 2

MERCADO DE TRABAJO: CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES

1. Dirección de Empresas y de las Administraciones Públicas
A. Dirección de las Administraciones Públicas y de Empresas de 10 o más asalariados
B. Gerencia de empresa con menos de 10 asalariados
C. Gerencia de empresas sin asalariados
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
D. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario y afines
3. Técnicos y profesionales de apoyo
f. Técnicos y profesionales de apoyo
5. Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio
H. Trabajadores de los servicios de restauración y servicios personales
J. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
k. Dependientes de comercio y asimilados
6. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca
L. Trabajadores cualificados en agricultura y pesca
7. Artesanos y trabajadores cualificado de industria manufactureras, la construcción y la minería excepto operadores de instalaciones y maquinaria
M. Trabajadores cualificados en la construcción, excepto operadores de maquinaria
N. Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia y la construcción de maquinaria y similares
8. Operadores de maquinaria e instalaciones, montadores
Q. Operadores de instalaciones industriales de maquinaria fija, montadores y ensambladores
R. Conductores y operadores de maquinaria móvil
9. Trabajadores no cualificados
S. Trabajadores no cualificados en servicios, excepto transporte
T. Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes
O. Fuerzas Armadas
U. Fuerzas Armadas

DOCUMENTO 3

Herramientas que facilitan el acceso al empleo



OBJETIVO PROFESIONAL INTERESES PROFESIONALES

Escriba al menos, cinco ocupaciones en las que le gustaría trabajar:

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

Escribe ahora las ocupaciones en las que realmente podrías trabajar gracias a tu formación y/o experiencia profesional y situación del mercado laboral

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

Por último, especifica las tareas principales de una de las ocupaciones en las que puedes trabajar y las habilidades necesarias para el desempeño de estas tareas.

Tareas:	Habilidades:

CANALES INFORMALES: AMIGOS Y CONOCIDOS

Cómo contactar:

- Elaborar un historial personal/perfil, con los objetivos profesionales, sueldo deseado, horarios, etc.
- Contactar por teléfono e-mail, o carta. y solicitar una entrevista en la que:
 - Se informe de la situación
 - Destacar la formación, experiencia y/o habilidades.
 - Expresar por qué esa persona te puede ayudar.
 - Explicar concretamente qué ayuda y cómo la necesitas.
 - Prepararse bien para las preguntas que te puedan realizar, pensando en que pueden ser incómodas.
- Utilizar los conocimientos de los contactos para ampliar tu red.
- Conseguir siempre información y nombres a través de las visitas para posibles empleos.

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES

José Segura Segura

C/ Constitución 400, 3ªA

28005 Madrid

Teléfono: 916232323

E-mail: josese@hotmail.com

FORMACIÓN

- 1991-1997. Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales. UCM Madrid
 - 1998-1999. Master en Dirección de Empresas MBA. EECcontabilidad.
 - 2000. Curso de Contabilidad informatizada "Expres" (300 horas).
-

IDIOMAS

- 1998. First Certificate. Universidad Oxford.
 - 1996. Curso de Inglés Comercial. Academia Sol (300 horas).
 - 1993. 4º Curso de Inglés en la EOI.
-

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- 1990-1991. Prácticas en Alternancia. Bascol, Dpto. Contabilidad.
 - 1991-1994. Profesor de Contabilidad Informatizada para Administrativos.
-

OTROS DATOS

- Suscripción a Papeles de Economía Española
 - Carnet de conducir B1
 - Vehículo propio
 - Disponibilidad para viajar
-

CARTA DE AUTOCANDIDATURA

INDUSTRIAS RES, S.A.
Pº. Independencia, 17, 4º
28003 – MADRID

Madrid, a 18 de julio de 2007

Estimado/a Sr./Sra.:

He podido comprobar por distintos medios que su empresa "INDUSTRIAS RES, S.A.", es líder en la fabricación de productos para la construcción.

Por mi experiencia como Jefe de Ventas en una firma del sector, he seguido con atención el desarrollo de su empresa; por ello estimo que mi colaboración podría serles útil a la hora de planificar campañas y promocionar su firma.

Me gustaría tener la oportunidad de conversar con Uds. En una entrevista para comentarles mis conocimientos y experiencia.

En espera de sus noticias, les saluda atentamente

Juan García Pérez

Adjunto "Currículum Vitae"

Consejos:

- Dirígete al máximo responsable con poder de contratación.
- Indica claramente el puesto o funciones que deseas realizar en la empresa.
- Describe las habilidades que te identifiquen con el puesto que solicitas.
- No te olvides de enumerar tus logros y cuantificarlos.
- Enfoca tus comentarios hacia los intereses de la empresa.
- Expresa tu interés por una futura comunicación.

5. Documento de consulta

Tipos de contratación

MODALIDADES DE CONTRATOS Y MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN (INFORMACIÓN ACTUALIZADA EN LA GUÍA DE MODALIDADES DE CONTRATOS Y MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN' DEL SEPE- OCTUBRE 2011)

GUÍA DE MODALIDADES DE CONTRATOS Y MEDIDAS DE FOMENTO

CONTRATOS INDEFINIDOS SIN BONIFICACIÓN

3. Contrato de trabajo por tiempo indefinido ordinario

CONTRATOS INDEFINIDOS BONIFICADOS

4. Contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores

CONTRATOS CON DERECHO A REDUCCIÓN DE CUOTAS

7. Contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos

9. Contrato de nuevos proyectos de emprendimiento joven (incentivos)

10. Contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa (incentivos)

CONTRATOS INDEFINIDOS O TEMPORALES BONIFICADOS

12. Contratos bonificados para trabajadores en situación de exclusión social.

15. Contratos bonificados para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción.

18. Contrato temporal de fomento de empleo para personas en situación de exclusión social en empresas de inserción.

21. Contratos bonificados para trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo.

23. Contrato indefinido para trabajadores procedentes de una ETT con contrato para la formación y el aprendizaje.

24. Contrato de trabajo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo.

CONTRATOS FORMATIVOS

26. Contrato para la formación y el aprendizaje.

30. Contrato en prácticas.

CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

32. Contratos primer empleo.

34. Contrato de obra o servicio determinado

36. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

38. Contrato de interinidad.

40. Contrato de interinidad que se celebre para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la Seguridad Social.

- 41. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.
- 42. Contrato de interinidad para sustituir a los trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.
- 44. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad.
- 45. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género.

CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

- 46. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

CONTRATO DE TRABAJO FIJO DISCONTINUO

- 49. Contrato de trabajo fijo discontinuo.

CONTRATO DE TRABAJO DE RELEVO

- 51. Contrato de trabajo de relevo.

CONTRATOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- 54. Contrato indefinido para personas con discapacidad.
- 56. Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.
- 59. Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad.
- 61. Contrato para la formación y el aprendizaje de personas con discapacidad.
- 65. Contrato en prácticas para personas con discapacidad.
- 67. Transformación de contratos en prácticas y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación.

CONTRATOS PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

- 69. Contrato de trabajo para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica.
- 70. Contrato de trabajo de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- 71. Contrato de trabajo para personal investigador en formación.
- 72. Contrato predoctoral. (Personal investigador predoctoral en formación).

OTROS CONTRATOS DE TRABAJO

- 73. Contrato de trabajo de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
- 75. Contrato de trabajo bonificado para penados en instituciones penitenciarias.
- 77. Contrato de trabajo a distancia.

78. Contrato de trabajo en grupo.

MEDIDAS DE APOYO AL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO O REINCORPORACIÓN

79. Exoneración de cuotas de Seguridad Social respecto a los trabajadores por cuenta ajena con sesenta y cinco o más años.

80. Bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores con regulación temporal de empleo.

TRANSFORMACIÓN DE CONTRATOS EN PRÁCTICAS, DE RELEVO Y DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN Y EVEN-TUAL PRIMER EMPLEO JOVEN, EN INDEFINIDOS CON BONIFICACIÓN

82. Transformación de contratos en prácticas, de relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación y eventual primer empleo joven, en indefinidos con bonificación.

CONTRATO DE TRABAJO DEL SERVICIO DE HOGAR FAMILIAR

85. Contrato de trabajo del Servicio de Hogar Familiar

Nos interesa tu opinión

Si colaboras como Abogado voluntario en el Programa “Conoce tus leyes” y tienes alguna sugerencia respecto al contenido del material didáctico, puedes escribirnos a rsocialabogacia@icam.es

Estaremos encantados de contar con tu opinión.