

**Más Info** 

Telf.: 902 36 59 14

 **INGLÉS**

 **FRANCÉS**

 **ALEMÁN**



Cada curso incluye  
**DVD portátil**  
como material didáctico\*

\*En caso de fin de existencias se entregará un modelo de similares características.

CURSOS BONIFICABLES 100% CON SU CRÉDITO DE FORMACIÓN CONTINUA - DURACIÓN: 75 HORAS

e-Boletín N.º 6 - 20 de Abril de 2009



**Nueva Tarjeta Profesional de la Construcción para el sector METAL**

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector Metal (TPM) acreditará la formación específica en Prevención de Riesgos Laborales, la categoría o grupo profesional ...

+Más Información...



**Las empresas apuestan por el e-learning y el coaching para vencer la crisis**

Con la llegada de la crisis las empresas españolas apuestan por una formación orientada a mejorar la rentabilidad, las ventas, el liderazgo y la gestión de los costes...

+Más Información...

**Nuevo Catálogo de Cursos de Formación Continua 2009**



Más de 200 acciones formativas de actualidad empresarial, gratuitas para los trabajadores y 100% bonificables para las

empresas.  
+Más Información...

**La inestabilidad laboral aumenta la demanda de los cursos de idiomas**



La necesidad de diferenciarse para ampliar al máximo las posibilidades de encontrar o mantener un trabajo ha provocado un gran auge en la demanda de los certificados de idiomas ...

+Más Información...

**La mitad de los trabajadores cree en la formación como clave del éxito**



¿Cuál es la clave para ascender profesionalmente? Aproximadamente la mitad de los encuestados por la empresa Randstad respondieron que la formación, pero un 15% ...

+Más Información...

**Consultas o preguntas frecuentes sobre la Formación Continua**



¿Qué ocurre en el caso de que se aplique una bonificación no justificada y no se proceda al reintegro de la misma?...

+Más Información...

## Nueva Tarjeta Profesional de la Construcción para el sector METAL

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector Metal (TPM) acreditará la formación específica en Prevención de Riesgos Laborales, la categoría o grupo profesional y los periodos de ocupación del titular de la tarjeta y será obligatoria para todos los profesionales que trabajen en obras de construcción, dentro de las siguientes actividades:

- Ascensores y aparatos elevadores.
- Instalaciones: Electricidad, Fontanería, Aire acondicionado, Calefacción, Gas y Energías renovables.
- Carpintería y cerrajería metálica.
- Instaladores y mantenedores de grúas torre.
- Infraestructuras tecnológicas y de telecomunicaciones.
- Montaje de ferrallado y estructuras metálicas.
- Aislamiento térmico, acústico y antivibratorio.
- Actividades auxiliares de la construcción.
- Tendidos de líneas de conducción de energía.
- Tendidos de cables y redes telefónicas.
- Señalización y electrificación de ferrocarriles.

¿Qué ventajas aporta a su poseedor?

- Acreditar que ha recibido al menos la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales.
- Acreditar cualquier otra formación además de la categoría profesional y la experiencia profesional en el sector.
- Acreditar que se han realizado los reconocimientos médicos periódicos.

¿Que beneficios aporta la tarjeta a las empresas?

- Certificar que sus trabajadores disponen al menos de formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales.
- Verificar que los trabajadores de nueva incorporación poseen la formación inicial.
- Comprobar que los operarios de los subcontratistas poseen la formación inicial.

¿Quién puede solicitar la Tarjeta?

- Trabajadores de alta o también en situación de incapacidad temporal relacionadas con el presente Convenio.
- También trabajadores en desempleo que tengan acreditados al menos 30 días de alta en empresas encuadradas en el ámbito del convenio de aplicación en un periodo de 12 meses anteriores a la fecha.

¿Desde cuándo será obligatoria?

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector Metal será obligatoria a partir del 2012, si bien la formación en Prevención de Riesgos Laborales para todas estas actividades se exigirá a partir del próximo 1 de julio de 2009. Es decir, los profesionales del sector metal que entren en obra han de tener la formación en Prevención de Riesgos Laborales marcada en el Acuerdo Estatal del sector Metal, publicado el 22 de agosto de 2008 y revisado en febrero de 2009.

Hay que superar la asistencia a dos niveles formativos, uno inicial (Aula Permanente) obligatorio para todos de 8 horas y después en función de las tareas que se desarrollan en la empresa deberán de realizar uno o varios de los citados cursos específicos que varían entre 10 horas para los directivos de empresa y 20 horas por curso en las diferentes especialidades. En el caso de desarrollar las tareas de delegado de prevención hablaremos de 50 horas y el curso básico se desarrolla en una exposición horaria de 60 horas.

Todos los trabajadores pueden realizar el curso para obtener la tarjeta de forma gratuita, a través de los créditos de formación continua bonificada que tienen sus empresas.

Subir

Para más información póngase en contacto con su Asesoría Laboral.

## Las empresas apuestan por el e-learning y el coaching para vencer la crisis

(Fuente: Aprendemas.com)

Con la llegada de la crisis las empresas españolas apuestan por una formación orientada a mejorar la rentabilidad, las ventas, el liderazgo y la gestión de los costes. Por ello, apuestan por metodologías como el e-learning y el coaching para retener a sus líderes.

Adecco Training, la consultora de formación del Grupo Adecco, ha elaborado un estudio acerca de la formación empresarial en nuestro país en esta época de crisis y hacia qué perfiles va dirigida. En este periodo de incertidumbre, las pequeñas empresas que vinculan su presupuesto de formación al crédito que obtienen a través de subvenciones no lo han reducido en exceso. Sin embargo, muchas grandes compañías se han visto obligadas a reducir el presupuesto destinado a formación y hoy recurren a metodologías de menor coste, como el e-learning, que ha experimentado un aumento del 30% con respecto al año pasado, y el coaching, cuya demanda ha crecido un 15%.

El e-learning se caracteriza por su facilidad de implantación, flexibilidad y adaptabilidad a cada cliente, lo que permite un ahorro de costes en cuanto a dietas, desplazamiento o alojamiento. Además, las compañías también basan sus acciones formativas en programas de desarrollo o coaching, una metodología que permite motivar y mantener la ilusión de los líderes en el proyecto, para poder gestionar mejor las adversidades a través de personas que saben transmitir confianza y valores a sus equipos. De este modo, las empresas se apoyan en esta metodología para retener a los directivos después de procesos de reestructuraciones de plantillas y convertirlos en aquellas personas que sean capaces de hacer salir a la compañía del bache económico actual.

Pero a pesar de haber aumentado el interés por estos programas, las compañías los adaptan a sus limitados presupuestos en formación, contratando programas reducidos a 3 ó 4 meses, y orientados sólo a los directivos, mientras que cada vez se convocan menos acciones outdoor de componente lúdico.

### Reorientación del objetivo

En tiempos de bonanza, el principal objetivo de la compañía era retener el talento y fidelizarlo al máximo. Hoy en día, con la reducción de nuevas incorporaciones y el menor riesgo de que se produzcan bajas voluntarias, la formación va dirigida a mejorar la rentabilidad a través de la potenciación de las ventas, el liderazgo y la mejora en la gestión de los costes.

Las compañías necesitan potenciar el área comercial, para que no cunda el desánimo y no aumenten los niveles de frustración. Por ello, la demanda formativa actual gira en torno a cursos sobre cómo potenciar las ventas, la mejora del liderazgo en entornos de incertidumbre, cómo prevenir la morosidad y cómo reducir los costes.

Adecco Training, por su parte, ha lanzado dos nuevos productos, la Escuela de Ventas y la Escuela de Liderazgo, que permiten trabajar con el cliente en el conocimiento completo de su negocio. En el caso de la Escuela de Liderazgo, se parte desde el auto-descubrimiento, pasando por la gestión de sí mismo, el modelo de liderazgo y equipos de alto rendimiento, hasta llegar al líder coach. En la Escuela de Ventas, la atención se centra en el producto a comercializar, las técnicas de venta, negociación y venta consultiva.

Subir

## La inestabilidad laboral aumenta la demanda de los cursos de idiomas

(Fuente: eleconomista.es)

La necesidad de diferenciarse para ampliar al máximo las posibilidades de encontrar o mantener un trabajo ha provocado un gran auge en la demanda de los certificados de idiomas. Cada vez son más las personas que se decantan por estudiar un segundo idioma, fundamentalmente inglés, como llave para abrir una puerta laboral en cualquier país.

Se rompe así con una leyenda negra que ha existido en España durante muchos años. Porque, ¿cuántas veces hemos oído "de mañana no pasa" o "el año que viene empiezo" cuando se trata de aprender inglés? Los idiomas son, y han sido, el talón de Aquiles de la población española, pero debido a la actual situación económica el alto porcentaje de españoles (casi el 90 por ciento) que declaraba no saber inglés se está reduciendo.

Incremento ascendente

Muchas personas ya se han subido al carro del aprendizaje, y muestra de ello son los incrementos que se están experimentando en la demanda de todos los certificados que avalan la capacidad de comunicarse en un segundo idioma. No basta con aprender una lengua, sino que lo fundamental es contar con un título que respalde ese conocimiento.

Prueba de ello se refleja en que en los últimos cuatro años, British Council ha visto aumentar en un 25% la demanda de sus exámenes. Si todo sigue como está previsto y las solicitudes siguen creciendo al mismo ritmo que el actual, se espera un incremento de nada menos que un 20% para los dos próximos años.

La política de la mayoría de las empresas exige a sus empleados un nivel alto de inglés, aparte de otros conocimientos básicos. Cada vez son más las compañías que se están rindiendo a los encantos de la globalización y para ello, es imprescindible dominar la lengua inglesa. Para certificar esta capacidad, las empresas confían en títulos respaldados por instituciones de prestigio a nivel internacional, como es el caso de IELTS (International English Language Testing System) que en los últimos tres años ha crecido su demanda en un 90 por ciento. Al igual, que el resto de certificados, British Council estima que dentro de dos años, IELTS habrá experimentado un incremento del 200 por cien.

Subir

## La mitad de los trabajadores cree en la formación como clave del éxito

(Fuente: Aprendemas.com)

¿Cuál es la clave para ascender profesionalmente? Aproximadamente la mitad de los encuestados por la empresa Randstad respondieron que la formación, pero un 15% atribuye el éxito laboral a la buena suerte, mientras que otro 15% opina que se debe a las redes sociales del trabajador y un 23% apuntó al trabajo duro como elemento clave.

La encuesta, realizada recientemente por la consultora Randstad a 1.724 trabajadores, revela que los empleados siguen confiando en sus redes sociales y en la suerte a la hora de escalar posiciones en un trabajo. Y ello, a pesar de que para las empresas la cualificación del trabajador, tanto académica como la obtenida con la experiencia laboral, constituye el primero de los filtros de promoción, especialmente en este tiempo de crisis económica.

Otros aspectos valorados por las compañías son la actitud del trabajador, el grado de compromiso que muestre con la organización y la capacidad de trabajar en equipo. María José Carpintero, responsable de Selección y Desarrollo del Grupo Randstad, afirma que *"la actitud de un triunfador es la de una persona que cree en sí misma, que asume riesgos y demuestra pasión, esfuerzo, adaptación y flexibilidad"*. Según Carpintero, el perfil de los triunfadores debe mostrar *"altos grados de perseverancia, coherencia y automotivación, así como una gran capacidad de tomar decisiones"*.

### Promoción laboral

Según la responsable de Randstad, también es importante que el profesional se ponga retos constantemente, por lo que la planificación, y el hecho de mantener una visión estratégica y global, constituyen otros puntos clave para lograr el éxito profesional.

Por otra parte, la mejor herramienta para conseguir una promoción laboral es el reciclaje, pero no sólo en el área de conocimiento en el que está especializado el trabajador, sino también en aquellas habilidades que le permitan dirigir con éxito un equipo. Para las empresas, la experiencia en un determinado puesto o sector también es un elemento decisivo, así como el compromiso de trabajo y la capacidad de trabajo.

[Subir](#)

## Consultas o preguntas frecuentes

¿Qué ocurre en el caso de que se aplique una bonificación no justificada y no se proceda al reintegro de la misma?

Una vez transcurrido el plazo establecido para que la empresa formule las aclaraciones que estime oportunas a las irregularidades comunicadas por la Fundación Tripartita, si no se producen las aclaraciones o las presentadas no son aceptadas, y siempre que no se haya realizado la devolución en la cuenta del Banco de España, se dará traslado al Servicio Público de Empleo Estatal.

El Servicio Público de Empleo Estatal comunica a las empresas las irregularidades que se deduzcan tras la aplicación del procedimiento señalado en el artículo 17.4 RD 395/2007, con el fin de que procedan a la devolución de las cantidades indebidamente aplicadas o, en su caso, formulen las alegaciones que estimen oportunas. Si no se produce la devolución o las alegaciones no son aceptadas, el citado organismo lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la apertura de las actas de liquidación y, en su caso, de sanción.

¿Son admisibles las facturas electrónicas?

La acreditación de los gastos también podrá acreditarse mediante facturas electrónicas siempre que cumplan los requisitos exigidos para su aceptación en el ámbito tributario (Real Decreto 1496/2003, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación y se modifica el Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido).

¿Qué período deben conservar las empresas la documentación justificativa de las acciones de formación sobre las que se hayan disfrutado de bonificaciones?

Las empresas deberán mantener a disposición de los órganos de control competentes la documentación justificativa de las acciones de formación sobre las que se hayan disfrutado de bonificaciones a la Seguridad Social y de las que hayan sido comunicadas a efecto de cofinanciación privada durante un período mínimo de 4 años.

En el supuesto de formación cofinanciada en el programa operativo plurirregional de adaptabilidad y empleo para el periodo 2007-2013, es decir, empresas con menos de 250 trabajadores en plantilla, la documentación justificativa deberá estar a disposición de los órganos administrativos de control, al menos, tres años a partir del cierre del programa operativo.

¿Qué documentación debe custodiar la empresa bonificada y qué documentación debe custodiar la organizadora?

Tal y como establece la normativa, las empresas serán directamente responsables de las bonificaciones aplicadas en sus boletines de cotización y de los incumplimientos de las obligaciones establecidas; por tanto, independientemente de las obligaciones que se le exigen a las entidades organizadoras, se recomienda a las empresas la custodia de, al menos, copia de toda la documentación relacionada con la actividad bonificada por la cual se ha aplicado bonificación.

[Subir](#)