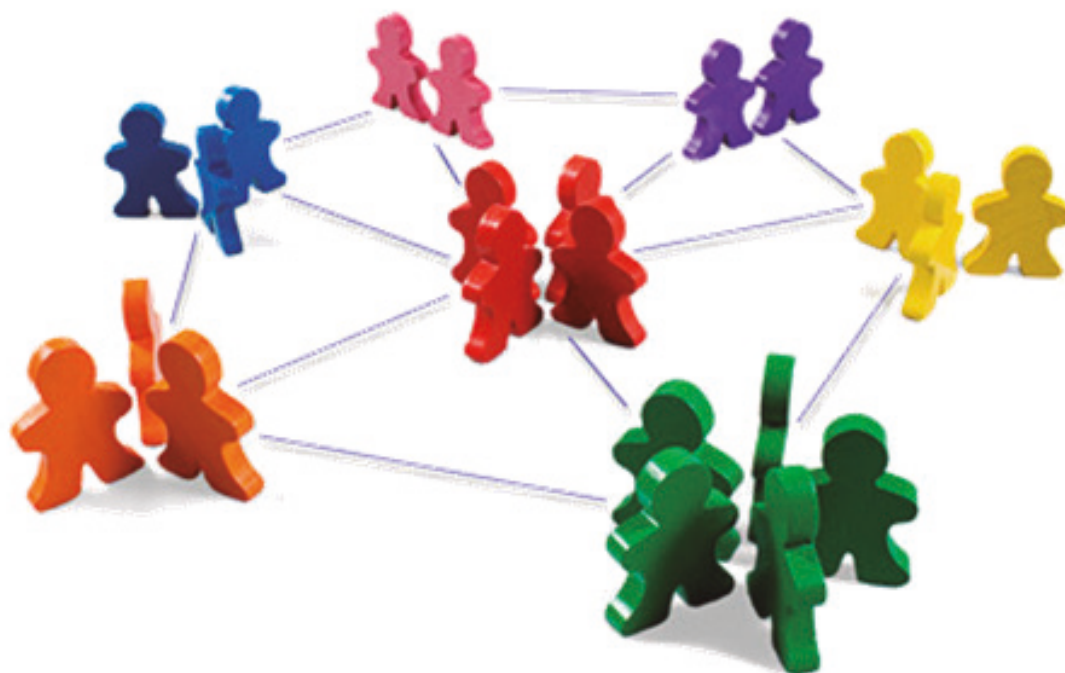


CURSO DE DESARROLLO DE APLICACIONES WEB



Formación y Orientación Laboral
Contenidos específicos

ESQUEMA DE CONTENIDOS

BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

1. Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web
2. Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional
3. Identificación de itinerarios formativos relacionados con el Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web
4. Responsabilización del propio aprendizaje. Conocimiento de los requerimientos y de las expectativas previstas
5. Definición y análisis del sector profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web
6. Planificación de la propia carrera. Establecimiento de objetivos laborales realistas, coherentes con la formación y compatibles con necesidades y preferencias a medio y largo plazo
7. Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector
8. Valoración del autoempleo como alternativa para la inserción profesional
9. El proceso de toma de decisiones
10. Establecimiento de una lista de comprobación personal de coherencia entre plan de carrera, formación y aspiraciones

EQUIPOS DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

1. Clases de equipos en el sector del desarrollo de proyectos informáticos según las funciones que desempeñan
2. Características de un equipo de trabajo eficaz
3. Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje
4. Intervención de los poderes públicos en las relaciones laborales
5. Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web

LOS RIESGOS PROFESIONALES

1. Riesgos específicos en el sector informático
2. Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas
3. Elaboración de un plan de emergencia en una pequeña o mediana empresa del sector

BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

1. Valoración de la importancia de la formación permanente para la trayectoria laboral y profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web

La competencia general del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web se basa en analizar, desarrollar, implantar, documentar y mantener aplicaciones informáticas en entornos de desarrollo específicos y mediante el uso de distintas tecnologías web. Además, dicha competencia debe garantizar el acceso a los datos de manera segura, así como cumplir con los estándares de calidad y usabilidad establecidos.

Para poder desempeñar estas tareas con solvencia, es preciso que los técnicos de esta titulación tengan en cuenta la importancia de su formación permanente. Esto quiere decir que el proceso de aprendizaje no puede detenerse una vez obtenido el título de esta especialidad. Más allá de esto, el mercado laboral actual exige a cualquier trabajador que su formación sea constante, tanto en sus áreas más habituales de desempeño, como en otras relacionadas que puedan ser de utilidad en el cumplimiento de sus funciones.

Además, con la llegada del siglo XXI, el avance de las nuevas tecnologías ha supuesto una verdadera revolución en todos los niveles, que exige contar con cualidades como la flexibilidad y la capacidad de adaptación a los constantes cambios que caracterizan a las sociedades actuales.

Para poder desenvolverse en este nuevo entorno, cualquier profesional debe contar con las capacidades que se exigen, sobre todo los trabajadores relacionados con las nuevas tecnologías, como es el caso que nos ocupa. En ese sentido, la formación permanente es un activo de incalculable valor para el técnico de esta titulación.

No obstante, esta formación no debe limitarse a su ámbito de actuación profesional, sino que debe proyectarse también a otros campos: en la era del conocimiento y de la globalización, la formación permanente debe entenderse tanto profesional como personalmente.

No debemos olvidar que este nuevo contexto también ha impuesto nuevas reglas para las empresas, que, para diferenciarse de su competencia, demandan profesionales cada vez más cualificados y capacitados que puedan adaptarse con facilidad

a un mercado en constante evolución. Por eso, si queremos ser parte de ese capital humano que necesitan las organizaciones, es necesario mantener una formación permanente tanto profesional como personalmente.

En el ámbito profesional es imprescindible contar con los conocimientos específicos relacionados con el desarrollo de aplicaciones, sistemas, componentes, etc., así como disponer de un buen conocimiento de inglés técnico. Pero además, también es necesario contar con la formación precisa relativa al sector o sectores con los que nos relacionemos directa o indirectamente. Por último, estar informados y al día en otros conocimientos que puedan resultar de utilidad en el desempeño de nuestra profesión es ya una obligación para cualquier trabajador.

En el ámbito personal, las capacidades y habilidades que se exigen a los profesionales hoy en día son cada vez mayores. Por eso debemos ocuparnos de desarrollar y adquirir aquellas que nos diferencien de otros trabajadores para ser elegidos por las empresas.

En lo que se refiere a los conocimientos específicos de esta profesión, una vez obtenido el título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web, podemos continuar formándonos realizando otros ciclos superiores relacionados con este. Algunas opciones son las siguientes:

- Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red.
- Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma.
- Técnico Superior en Diseño y Edición de Publicaciones Impresas y Multimedia.

Otra opción es acceder a la universidad para realizar un grado. Algunas titulaciones que pueden relacionarse con nuestra formación o complementarla son las siguientes:

- Grado en Informática y Servicios.
- Grado en Ingeniería Informática.
- Grado en Ingeniería Informática de Gestión y Sistemas de Información.
- Grado en Ingeniería Multimedia.
- Grado en Animación.
- Grado en Comunicación Audiovisual y Multimedia.

Además de la formación profesional específica del ámbito que nos ocupa, es preciso formarse en otras áreas relacionadas. No podemos olvidar que esta titulación nos prepara para desempeñar nuestras funciones en entornos muy diversos, dada la presencia de las nuevas tecnologías en todos los sectores de actividad. Por eso, es imprescindible tener un buen nivel de conocimiento acerca de todas aquellas materias relacionadas con la actividad de la empresa en la que desempeñemos nuestras funciones. Además, esto nos ayudará a entender mejor los requerimientos que nos sean solicitados.

Para finalizar, también es importante destacar que actualmente internet facilita extraordinariamente la tarea de formarnos de manera continuada para ser competitivos en el mercado laboral. Se trata de un marco inmejorable que ofrece una inmensa cantidad de oportunidades para conseguir nuestro propósito de formación permanente, de manera flexible y a bajo coste tanto económico como de esfuerzo. Cursos, conferencias, foros de debate, seminarios, etc., promocionados por diferentes tipos de empresas, instituciones y organismos públicos y privados, ponen a nuestro alcance una gran oferta para llevar a cabo esta tarea. Además, la generalización del uso de las redes sociales y otras plataformas que permiten compartir el conocimiento han hecho posible que se supere la barrera del espacio y el tiempo en nuestra forma de comunicarnos. Acceder a personas, ideas, iniciativas, proyectos, etc., de cualquier lugar del mundo está ahora a nuestro alcance las veinticuatro horas del día. Es nuestra responsabilidad aprovechar esta magnífica oportunidad para facilitar el proceso de formación constante que se exige hoy día a cualquier profesional.

2. Análisis de los intereses, aptitudes y motivaciones personales para la carrera profesional

Cuando un alumno finaliza sus estudios de un ciclo formativo determinado, debe hacerse una serie de preguntas encaminadas a decidir el tipo de actividad que le gustaría ejercer. Se trata de responder a preguntas como las siguientes:

- ¿Cuáles son las profesiones que más me interesan?
- ¿Para qué tipo de actividad me siento más capacitado?
- ¿Qué espero de mi profesión?
- ¿Cuáles son mis fortalezas y debilidades?
- ¿Qué buscan las empresas en un profesional con mi titulación?

Responder sinceramente este tipo de preguntas nos ayudará a analizar en detalle cuáles son nuestras motivaciones profesionales y con qué tipo de aptitudes contamos o deberíamos contar, si queremos desempeñar nuestras funciones con solvencia.

Se trata de evaluarnos de manera personal y profesional, para ser capaces de elegir nuestra carrera profesional en función de nuestros intereses y motivaciones, una de las muchas decisiones que deberemos tomar una vez finalizados los estudios de esta titulación.

Si tenemos en cuenta las competencias profesionales, personales y sociales que se atribuyen a un técnico de esta titulación, en general, su perfil profesional debe contar con intereses, aptitudes y motivaciones como las siguientes:

- **Creatividad y entusiasmo por la tecnología.** En un sector en el que cada día se crean innumerables aplicaciones nuevas, diferenciarse pasa por contar con buenas dosis de creatividad y de entusiasmo por la tecnología. Demostrar capacidades para trabajar con productos de software, páginas web, aplicaciones diversas, sonido, música, diseño, etc., en un entorno caracterizado por el cambio constante, es fundamental para desarrollar nuestra profesión en este ámbito. Estar al día en todo lo relativo a las nuevas tecnologías es imprescindible para cualquiera de estos profesionales.
- **Espíritu innovador.** La innovación es la base de una profesión como esta. Las empresas buscan profesionales capaces de ofrecer soluciones con un valor diferencial, y conseguirlo pasa por innovar constantemente. Las cualidades relacionadas con la innovación son imprescindibles en un entorno en que lo principal es desarrollar siempre nuevas herramientas y mejorar las que ya existen para satisfacer las expectativas del usuario. Máxime teniendo en cuenta la velocidad del avance tecnológico en todos sus campos.
- **Capacidad de análisis y razonamiento lógico.** Los profesionales de esta titulación son personas con una gran capacidad de análisis y razonamiento lógico, acostumbradas a ver el desarrollo de las aplicaciones con las que trabajan desde el comienzo hasta su puesta en funcionamiento. Se trata de una profesión que requiere ser capaz de analizar este tipo de procesos paso a paso, de manera organizada y precisa, entendiendo cada uno de los elementos que los componen. Un técnico de esta titulación tiene aptitudes para prestar atención al detalle y disfruta resolviendo los problemas que puedan surgir en el desarrollo de los proyectos en los que participa.
- **Flexibilidad y capacidad de adaptación al cambio, compromiso de aprendizaje.** Para estar al día en el mundo de la tecnología es imprescindible ser flexi-

bles y contar con capacidades para adaptarse al constante avance que caracteriza a este sector. Además, requiere un fuerte compromiso de aprendizaje para mantener el conocimiento al nivel que se exige en este entorno. La formación constante es en este caso, más que una necesidad, una obligación para poder ofrecer las soluciones que demanda el cliente y cubrir sus necesidades con las aplicaciones que desarrollemos.

- **Organización y planificación.** El técnico de esta titulación trabajará normalmente por proyectos, con unas fechas determinadas de entrega que deben cumplirse. En ese sentido, es necesario que estos profesionales sean organizados y tengan capacidad para planificar el trabajo de acuerdo con esas fechas de entrega. Aptitudes para gestionar el tiempo de acuerdo con los plazos establecidos y capacidades orientadas a trabajar bajo presión son, por tanto, muy deseables en este ámbito. Hay que tener en cuenta que este profesional deberá dedicar horas de trabajo a responder a situaciones imprevistas, solucionar problemas determinados de manera minuciosa, etc., por lo que la buena organización y la planificación son imprescindibles.
- **Trabajo en equipo.** Como ocurre en la mayoría de las profesiones, el técnico de esta titulación desarrollará sus funciones en equipos de diversas características. No debemos olvidar que los proyectos requieren en ocasiones una gran especialización que supone trabajar con profesionales muy diversos. Ser capaces de entender los requerimientos específicos es tan importante como el desarrollo e implantación de las aplicaciones en las que trabajemos. Por eso, del funcionamiento del equipo dependerá en gran parte el resultado de su trabajo personal.
- **Autonomía y automotivación.** En este sector se necesitan personas capaces de trabajar con autonomía y capacidad de decisión, sin necesidad de una supervisión constante. Este tipo de cualidades permiten a quienes cuentan con ellas actuar en el momento preciso. Además, la automotivación y el entusiasmo por lograr siempre el éxito en los proyectos en los que participan son también características requeridas a estos profesionales.
- **Habilidades comunicativas.** La empatía, la escucha activa o la asertividad, entre otras, son habilidades comunicativas muy recomendables para desempeñar esta profesión. La capacidad para relacionarnos de manera eficiente con jefes, clientes (internos y externos), compañeros y subordinados pasa por tener un carácter abierto y empático, que nos ayude a escuchar y a entender otros puntos de vista. Por su parte, la asertividad nos ayuda a posicionarnos de manera sincera respetando opiniones opuestas y colaborar para mejorar el trabajo en equipo. Así pues, la comunicación es una parte fundamental de

nuestro desempeño y, en ese sentido, las habilidades comunicativas nos ayudan a crear el ambiente propicio para desarrollar cualquier tipo de proyecto en el que participemos.

Además de estos intereses, aptitudes y motivaciones que caracterizan el perfil del técnico de esta titulación, existen otras características tales como actitudes y competencias muy positivamente valoradas en este tipo de profesionales, algunas de las cuales pueden aprenderse o entrenarse. Entre ellas, podemos destacar las siguientes:

- Conocimientos relacionados con las matemáticas.
- Competencia en inglés técnico.
- Compromiso con la empresa para la que trabajemos.
- Orientación a resultados y al cliente (interno/externo).
- Capacidad de liderazgo y para delegar.
- Control del estrés.
- Responsabilidad y organización.
- Iniciativa y proactividad.
- Búsqueda de una mejora constante.

3. Identificación de itinerarios formativos relacionados con el Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web

Ya hemos visto la importancia que tiene en la actualidad, para cualquier profesional, la formación continuada. Esto significa que, una vez obtenido el título de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web, deberemos seguir formándonos.

Para elegir correctamente es fundamental realizar una planificación adecuada basada en los itinerarios formativos relacionados con esta titulación. Solo así podremos adquirir las habilidades que el mercado demanda constantemente a un profesional de este ámbito.

Una vez finalizado este ciclo superior podremos ocupar puestos de trabajo como los siguientes:

- Desarrollador de aplicaciones informáticas para la gestión empresarial y de negocio.
- Desarrollador de aplicaciones de propósito general.
- Desarrollador de aplicaciones en el ámbito del entretenimiento y la informática móvil.

A partir de ahí deberemos tomar una serie de decisiones para elegir la formación que necesitemos en función del camino profesional que decidamos emprender. De manera genérica, las opciones a nuestro alcance para elegir el itinerario formativo que queremos seguir son las siguientes:

- **Educación oficial.** Podemos continuar formándonos por esta vía, lo que nos proporcionará un título oficial emitido por la Administración. Dentro de esta opción podemos distinguir a su vez las siguientes alternativas:

- **Otros ciclos de grado superior.** El técnico de esta especialidad puede acceder directamente a otros ciclos formativos de grado superior (en las condiciones de admisión que se establezcan). Así, podemos decantarnos por cursar alguno de los ciclos de la misma familia profesional a la que pertenece esta titulación que puedan complementarla, aprovechando las convalidaciones de módulos profesionales establecidas por la normativa vigente. Ejemplos de ciclos de esta misma familia profesional son el de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red o el de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma, entre otros. En el siguiente enlace puedes acceder a las titulaciones de grado superior que pertenecen a la familia profesional de informática y comunicaciones: <http://todofp.es/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar/familia/loe/informatica-comunicaciones.html>.

Adicionalmente, podrás elegir una titulación de otra familia profesional que, por razones diversas, pueda resultar interesante para tu carrera profesional.

- **Grado universitario.** Esta titulación permite el acceso directo a las enseñanzas conducentes a los títulos universitarios de grado en las condiciones de admisión establecidas. Algunas de las titulaciones de grado más relacionadas con esta titulación son las siguientes: grado en Ingeniería Informática, grado en Ingeniería Informática de Gestión y Sistemas de Información, grado en Inge-

niería Informática de Servicios y Aplicaciones, grado en Ingeniería Informática de Sistemas, grado en Multimedia, grado en Animación, etc. El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte pone a nuestra disposición, a través del siguiente enlace, un buscador de titulaciones universitarias en todo el territorio nacional: <https://www.educacion.gob.es/notasdecorte/compBdDo>.

Además, una vez obtenida la titulación de grado universitario, es posible continuar el itinerario formativo realizando el doctorado. Una opción adicional (que no siempre exige la titulación previa de grado) es realizar un máster u otros cursos de posgrado en las condiciones de admisión establecidas para cada uno de ellos.

- **Educación no oficial.** Otra opción es decantarnos por la formación no oficial. Se trata de una alternativa cómoda y flexible que proporciona una oferta variada e interesante, si bien debemos tener en cuenta que en este caso no obtendremos directamente una titulación oficial. Por eso es importante asegurarse de que sean cursos homologados a los emitidos por centros oficiales. Hay que tener en cuenta que es fundamental contar con la acreditación correspondiente para nuestra inserción en el mundo laboral. Podemos obtener este tipo de formación en centros de especialización profesional, en las empresas para las que trabajemos, en centros de formación privados, en los servicios de empleo de ámbito local, autonómico y estatal, etc. Estos centros ofrecen una amplia oferta de formación tanto presencial como en línea, a la que es sencillo adaptarse por su flexibilidad. Además, el uso generalizado de internet ha proporcionado un magnífico escenario para la formación autodidacta, que es ahora más sencilla y accesible que nunca. Se trata de una forma cómoda de complementar nuestro aprendizaje de manera constante a lo largo de toda nuestra carrera profesional.

4. Responsabilización del propio aprendizaje. Conocimiento de los requerimientos y de las expectativas previstas

Los alumnos deben ser siempre los protagonistas de su propia formación; no en balde serán los principales beneficiados de esta. Por eso, a la hora de decidir qué camino tomar en lo que se refiere a nuestro aprendizaje, debemos ser capaces de responsabilizarnos del mismo y participar en él activamente. Esto significa autoevaluarse y emitir juicios acerca del propio aprendizaje.

Para ello es fundamental conocer los requerimientos de nuestra profesión, así como tener claro qué esperamos obtener de esta para ser capaces de elegir las opciones de aprendizaje más adecuadas a lo largo de toda nuestra carrera profesional.

La responsabilización conlleva tomar el control de este proceso de una manera crítica que nos permita ser conscientes de lo que realmente estamos aprendiendo y su aplicación práctica en nuestra profesión. Además, este tipo de estrategia nos hace más autónomos y nos ayuda a reflexionar sobre nuestras capacidades más destacables y sobre aquellas que necesitamos mejorar.

Así, a partir de nuestros propios intereses profesionales y de las aptitudes y motivaciones que caracterizan esta titulación, debemos elegir el itinerario formativo más adecuado para alcanzar nuestras expectativas. Se trata de optar por un proceso de aprendizaje del que somos los máximos responsables y también seremos los más beneficiados.

Más allá de obtener títulos, diplomas y otras acreditaciones que nos abran inicialmente las puertas del mercado laboral, debemos ser autocríticos y hacernos constantes preguntas acerca de la evolución de nuestra formación. Solo así podremos definir una estrategia formativa adecuada y modificarla tantas veces como sea preciso con la intención de alcanzar nuestros objetivos.

En general, resulta de gran utilidad preguntarse acerca del área en la que nos gustaría desempeñar nuestra profesión y, a partir de ahí, definir nuestras preferencias y objetivos profesionales. Después, analizando el sector y nuestras habilidades y conocimientos, podremos poner en marcha una estrategia de formación de cuya responsabilización dependerá en buena medida que alcancemos o no las metas fijadas previamente.

Por último, ser conscientes de la necesidad de una mejora constante nos ayudará a ver la evaluación y la crítica de los demás desde un punto de vista constructivo que nos permitirá crecer profesionalmente. El carácter autocrítico y reflexivo, la constante evaluación de los procesos de aprendizaje por los que nos decantemos y nuestra propia implicación en estos nos conducirán a avanzar de la manera más adecuada hacia los logros que nos hayamos marcado.

5. Definición y análisis del sector profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web

Como técnicos de esta titulación podremos ejercer nuestra profesión en sectores muy diversos. Hay que tener en cuenta que el vertiginoso desarrollo tecnológico durante el nuevo siglo nos ha catapultado a una posición privilegiada en lo que se refiere al mercado laboral. Así, los profesionales del ámbito informático se demandan actualmente en todos los sectores.

Una vez que obtengamos esta titulación, podremos desempeñar profesiones como, por ejemplo, la de desarrollador de aplicaciones informáticas en diversos ámbitos, tales como gestión empresarial y de negocio, relaciones con clientes, ocio, educación, dispositivos móviles y entretenimiento, etc. También podremos trabajar con aplicaciones desarrolladas e implantadas en entornos como internet, extranet e intranet, etc.

En lo que se refiere a la evolución del sector tecnológico, cabe destacar que se trata de uno de los ámbitos profesionales a los que menos ha afectado la crisis económica. La sistematización y organización de la información es fundamental en la actual sociedad del conocimiento. Esto ha dado lugar a que las empresas precisen cada vez más de servicios como los prestados por los técnicos de esta titulación; tal es el caso del desarrollo de plataformas multidisciplinares con las que poder compartir el conocimiento de forma segura o de aplicaciones que permitan gestionar la información almacenada de forma integral, entre otros.

En este contexto, el desarrollo de plataformas multidisciplinares tiene cada vez mayor importancia. Por otra parte, las empresas tienen que acceder a la información que recogen en sus bases de datos mediante aplicaciones que les permitan gestionarla de forma integral y segura. Además, es habitual que surja la necesidad de integrar contenidos gráficos y componentes multimedia en aplicaciones desarrolladas en diferentes plataformas y mediante el uso de distintas tecnologías. Todo ello refuerza la importante demanda de técnicos informáticos de esta especialidad que existe en la actualidad.

Debemos ser conscientes de la oportunidad que supone para nuestra profesión un avance tecnológico que, lejos de ralentizarse, se desarrolla cada vez más deprisa. Efectivamente, como contrapartida del esfuerzo formativo que esto supone para los profesionales del sector, las perspectivas laborales son muy positivas, dado que surgen constantemente nuevas ocupaciones y especializaciones relacionadas con este ámbito y demandadas por todos los sectores de actividad.

Un dato que refuerza esta tesis es el considerable aumento tanto del uso de dispositivos móviles como del consumo de aplicaciones de entretenimiento, ocio electrónico, etc., lo que ha multiplicado la demanda de aplicaciones específicas y ha incrementado considerablemente las ofertas de empleo en este entorno.

En el mercado las necesidades de este tipo de profesionales no dejan de crecer para poder acompañar el vertiginoso avance de las nuevas tecnologías. Empresas que desempeñan todo tipo de actividades se ven obligadas a contar entre sus empleados con estos titulados o bien subcontratan a empresas especializadas sus servicios para no quedar en desventaja frente a su competencia.

En ese sentido, podemos concluir que la demanda de profesionales en este sector es en la actualidad bastante amplia y que las expectativas de la titulación que nos ocupa son bastante positivas. No obstante, es necesario ser conscientes de que también la oferta de titulados en estas especialidades es considerable, lo que supone enfrentarse a un mercado laboral caracterizado por su fuerte competitividad.

Por eso, es fundamental valorar la importancia de la formación continuada y de la responsabilización en el propio aprendizaje para poder diferenciarse de otros profesionales y estar en disposición de optar a las mejores ofertas de empleo.

En definitiva, conseguir el éxito profesional en el sector de actividad en el que ejerzamos nuestras funciones pasa por especializarse y contar con los conocimientos y habilidades demandados por las empresas. Esto supone adquirir también la formación necesaria relativa a dicha actividad, asumiendo sus particularidades y otras variables influyentes como puede ser, por ejemplo, la zona geográfica en la que se encuentre la empresa.

6. Planificación de la propia carrera. Establecimiento de objetivos laborales realistas, coherentes con la formación y compatibles con necesidades y preferencias a medio y largo plazo

A la hora de planificar la carrera profesional es necesario diseñar una estrategia que nos permita alcanzar nuestros objetivos laborales a medio y largo plazo. Estos objetivos deben ser compatibles con nuestras preferencias y coherentes con la formación actual y la que tendremos a lo largo de nuestra trayectoria en el mercado de trabajo. Se trata de un proceso que nos acompañará toda la vida laboral y nos ayudará, por una parte, en la toma de decisiones encaminadas a conseguir alcanzar nuestras metas; y, por otra, a ir creando nuevas oportunidades mediante la revisión permanente del plan.

Aunque esta planificación debe ser personal, los principales pasos que debe contemplar este proceso son los siguientes:

- **Analizar el mercado laboral y el sector profesional.** Es fundamental que tengamos información acerca de la situación del mercado laboral en general y del sector o sectores profesionales a los que podemos dirigirnos. Este análisis nos permitirá conocer qué tipo de profesionales demandan las empresas, cuáles son las habilidades y competencias necesarias para el desempeño de nuestra profesión, qué expectativas laborales tanto generales como específicas de cada sector podemos tener, etc. Se trata de un paso fundamental para poder establecer unos objetivos realistas con la situación del mercado. Además, este paso puede

realizarse de una manera cómoda gracias a la gran cantidad de información a nuestra disposición en internet.

- **Analizar nuestras competencias personales y profesionales.** Tan importante como conocer el entorno en el que nos moveremos es realizar un análisis crítico y sincero de nuestras competencias. Solo así podremos determinar cuáles son las fortalezas y, sobre todo, las áreas de mejora en las que deberemos centrarnos si queremos ser elegidos por las empresas. El aprendizaje continuo es imprescindible en el mundo laboral actual. Por eso, también es imprescindible autoanalizarse con el fin de determinar si estamos preparados para alcanzar ciertos objetivos y cómo mejorar constantemente para lograrlo. Contar con la colaboración de personas que nos conozcan bien profesional y personalmente puede ser de gran utilidad en este paso que debe caracterizarse, sobre todo, por la sinceridad. Internet puede sernos también de gran ayuda al proporcionarnos ciertas herramientas que facilitan este tipo de análisis.
- **Definir los objetivos que se quieren alcanzar.** Una vez que hemos analizado el entorno y a nosotros mismos, podemos fijar las metas que queremos alcanzar. Se trata de definir objetivos coherentes con dicho análisis y también con nuestra formación actual y proyectada.
- **Establecer un plan de acción.** Fijadas las metas a partir del conocimiento previo de uno mismo y del mercado, es el momento de definir el plan de acción para alcanzarlas. En este punto es fundamental determinar las acciones que llevaremos a cabo para encontrar nuestro primer empleo. A partir de ese momento, el plan debe acompañarnos a lo largo de toda nuestra carrera profesional y ayudarnos en la toma de decisiones. En ese sentido, debe ser un plan dinámico y flexible, que permita el constante cambio necesario para adaptarse al mercado actual.
- **Revisar constantemente el plan.** Por último, dado que se trata de una planificación que debe ser válida tanto en el presente como a medio y largo plazo, es imprescindible revisarla y reformularla de acuerdo con nuestros intereses y los requerimientos del mercado en cada momento. Mediante una mejora constante de esta planificación, podremos alcanzar el éxito profesional que buscamos.

7. Proceso de búsqueda de empleo en pequeñas, medianas y grandes empresas del sector

Como titulados de este ciclo formativo, podremos ejercer nuestra profesión en pequeñas, medianas y grandes empresas públicas o privadas, tanto si trabajamos por cuenta ajena como si lo hacemos por cuenta propia.

Encontrar un empleo que cumpla con nuestras expectativas es el objetivo prioritario en la planificación de nuestra carrera profesional. Para iniciar el proceso de búsqueda, es necesario partir de la planificación de nuestra carrera profesional, que, como ya hemos visto, debe definirse en varios pasos.

A partir de esta planificación, es necesario resolver algunos interrogantes relativos a aspectos como las profesiones que podremos ejercer con esta titulación, las funciones que deberemos desempeñar en el ejercicio de dichas profesiones, el sector concreto al que queremos dirigirnos o nuestras habilidades y capacidades, entre otros aspectos.

En lo que se refiere a las profesiones, esta titulación nos prepara para trabajar como desarrolladores de aplicaciones informáticas web en ámbitos como la gestión empresarial y de negocio, la educación, el ocio, las relaciones con clientes, el entretenimiento y los dispositivos móviles, entre otros. Estas y otras profesiones pueden desarrollarse tanto en el sector tecnológico directamente como en otros sectores que necesiten de estas soluciones en el desempeño de su actividad.

Algunas de las funciones y actividades que realizaremos habitualmente son las siguientes:

- Configurar y explotar sistemas informáticos.
- Gestionar bases de datos.
- Desarrollar interfaces gráficas de usuario teniendo en cuenta criterios de usabilidad.
- Desarrollar componentes personalizados para un sistema ERP-CRM según los requerimientos establecidos.
- Participar en la implantación de sistemas ERP-CRM y evaluar la utilidad de sus módulos.
- Gestionar la información almacenada en sistemas ERP-CRM.

En lo que se refiere al sector, como ya se ha comentado con anterioridad, la mayoría de las empresas necesitan disponer de este tipo de técnicos informáticos, independientemente de su actividad. Por eso, podemos dirigir nuestra solicitud de empleo a un amplio abanico de empresas pertenecientes a muy diversos sectores. Esto nos obliga a considerar el sector como una variable más de decisión a la hora de dirigir nuestros esfuerzos en el proceso de búsqueda de empleo.

Para elegir el sector adecuado deberemos tener en cuenta la situación particular de este, así como realizar un análisis personal y profesional de nuestros intereses, objetivos y competencias profesionales. Saber qué están esperando de nosotros las empresas y cuáles son nuestras principales habilidades nos ayudará a determinar qué podemos ofrecer y cómo podemos mejorar para ser elegidos.

En el caso que nos ocupa, tenemos que ser capaces de aprovechar la ventaja de poder trabajar en cualquier sector para elegir aquellos más acordes a nuestro perfil profesional y a nuestros intereses. Pero, sobre todo, debemos actuar con objetividad para poder descartar con naturalidad aquello que no se adecue a nuestras características personales y profesionales con el fin de evitar convertir esta búsqueda en un proceso ineficaz.

Conseguirlo pasa por realizar un minucioso análisis acerca de uno mismo desde un punto de vista profesional y personal. Conocer nuestras fortalezas y debilidades nos ayudará a tomar decisiones y a mejorar gracias al proceso de formación continuado y responsable del que ya hemos hablado con detalle en los apartados anteriores. En un mercado altamente competitivo, este autoanálisis nos ayudará a diferenciarnos de otros profesionales que cuenten con esta titulación u otras similares.

Una vez realizado este análisis y tomadas las decisiones precisas, podremos determinar cuál es nuestro nicho de mercado en función de nuestros objetivos, intereses, capacidades, formación, etc. A partir de aquí, debemos utilizar las principales técnicas de búsqueda de empleo a nuestra disposición para dirigirnos a las empresas pertenecientes a dicho nicho de mercado y, en especial, a las que estén demandando nuestro perfil profesional.

En general, las técnicas de búsqueda de empleo pueden agruparse en activas y pasivas desde el punto de vista del trabajador, dependiendo de si la iniciativa parte de este (activas) o de las empresas (pasivas).

La **búsqueda activa de empleo** consiste, pues, en tomar la iniciativa como candidatos. En el módulo genérico sobre Formación y Orientación Laboral, puedes encontrar información más detallada acerca de este proceso. No obstante, algunos de los mecanismos más habituales que podemos poner en marcha en este tipo de búsqueda son los siguientes:

- Consultar las ofertas de empleo que aparecen en medios diversos:
 - Boletín Oficial del Estado (BOE) (<http://www.boe.es>).
 - Boletines oficiales de las comunidades autónomas.

- Páginas web de ayuntamientos, comunidades autónomas, ministerios, etc.
- Organismos públicos y privados.
- Acudir a empresas de trabajo temporal.
- Darse de alta en redes sociales específicas de empleo como, por ejemplo, LinkedIn (<https://es.linkedin.com/>).
- Inscribirse en bolsas de trabajo de empresas públicas y privadas.
- Darse de alta como demandante en el Servicio Estatal de Empleo Público (SEPE), donde se ofrece información interesante acerca de las principales técnicas de búsqueda de empleo.
- Registrarse en webs de empleo generalistas o sectoriales.
- Inscribirse en las ofertas que publican las empresas.
- Enviar CV y carta de presentación a empresas que sean de nuestro interés, aunque no tengan abierto un proceso de selección concreto para proponer nuestra autocandidatura.
- Considerar la opción del autoempleo.
- Averiguar las opciones que existen para trabajar en otros países. En este sentido, es interesante considerar las oportunidades que ofrecen los tres instrumentos oficiales de búsqueda (EURES, EUROPASS y PLOTEUS), de los que puedes encontrar información en el módulo genérico.
- Utilizar contactos personales y profesionales de redes sociales, así como familiares, amigos, antiguos jefes y compañeros de trabajo, etc., para multiplicar el número de contactos y tener un acceso más rápido y sencillo a determinadas ofertas.

Por su parte, en la **búsqueda pasiva de empleo** son las empresas las que toman la iniciativa con la intención de atraer hacia ellas el mejor talento. Esta práctica se ha generalizado en los últimos años como consecuencia del uso masivo de las redes sociales e internet. En ese sentido, se hace imprescindible estar presente en este tipo de plataformas con la idea de poder ser visibles para las organizaciones que buscan candidatos y contar con opciones de ser elegidos.

Así pues, el papel del candidato en este sistema de búsqueda no es totalmente pasivo. Efectivamente, debemos cuidar nuestra forma de comunicarnos por

internet y nuestro perfil en las redes sociales, especialmente en las de empleo, pero también en las generalistas. No podemos olvidar que las empresas utilizan estos medios como herramientas para reclutar a los candidatos que buscan. Por eso, si queremos ser seleccionados, tenemos que preocuparnos por la imagen que mostramos en internet y aprovechar las extraordinarias oportunidades que este nuevo escenario ofrece también en la búsqueda pasiva de empleo.

En definitiva, buscar empleo no es tarea fácil. Sobre todo, porque la gran cantidad de información a nuestro alcance puede suponer una barrera si no actuamos de la forma correcta. Sin embargo, si ponemos en marcha una buena planificación, podremos dirigir nuestros esfuerzos de la manera adecuada para poder aprovechar las oportunidades que existen y realizar una búsqueda que resulte exitosa.

8. Valoración del autoempleo como alternativa para la inserción profesional

Una de las opciones con las que contamos en lo relativo a la inserción en el mercado laboral es la de emprender. Pero antes de poner en marcha nuestra propia empresa, es necesario saber si tenemos o no carácter emprendedor. Para ello, como parte de nuestro plan de carrera profesional, debemos formularnos algunas preguntas acerca de la seguridad en uno mismo, la capacidad de decisión y de liderazgo, la facilidad para las relaciones sociales o para asumir nuevos retos, el carácter independiente, etc. Todo ello nos ayudará a tomar la decisión o no de emprender como parte de nuestra carrera en el mundo laboral.

Cuando estos interrogantes se resuelven de forma favorable a la idea de emprender, el siguiente paso para hacerlo es conocer los principales requisitos de carácter legal para ejercer esta profesión por cuenta propia. Nos referimos al tipo de sociedad que más interesa, los requisitos de constitución y puesta en marcha de esta, las características de nuestro mercado objetivo, las principales fuentes de financiación públicas y privadas, la legislación vigente en relación con los derechos y obligaciones de los trabajadores, etc.

A la hora de crear una nueva empresa, podemos hacerlo como autónomos o bien asociarnos con otros técnicos de esta titulación u otras que puedan resultar complementarias para constituir una pequeña sociedad.

Otra alternativa es adquirir (mediante compra o traspaso) un negocio que esté ya en funcionamiento, en cuyo caso nos evitaríamos algunos de los trámites necesarios para iniciar nuestra andadura.

En todo caso, sea cual sea la forma en que decidamos emprender un negocio, lo más importante es contar con toda la información necesaria para hacerlo de la manera más conveniente para nuestros intereses. En este sentido, aunque el acceso a la información es relativamente sencillo en la actualidad, lo cierto es que la mayoría de las veces resulta más recomendable contar con asesores especializados que nos presten su ayuda experta para una correcta toma de decisiones en estos decisivos momentos.

No obstante, si decimos informarnos en internet para consultar todos estos aspectos, una de las opciones más utilizadas actualmente por los emprendedores es recurrir a la página web de la Cámara de Comercio, donde se pone a disposición de los internautas información de gran utilidad sobre la creación y puesta en marcha de un negocio. Puedes acceder a una completa información sobre trámites, ayudas y otras cuestiones relevantes para emprender, en el siguiente enlace: <http://www.camara.es/creacion-de-empresas>.

Otra opción es recurrir a la página web de cada comunidad autónoma, que suele contar con información detallada sobre los pasos que debemos dar para tomar esta decisión. El siguiente enlace del portal “Xarxa Emprèn” de la Generalitat de Catalunya: <http://inicia.gencat.cat/inicia/es/index.jsp>, así como el portal de emprendedores de la Comunidad de Madrid, que puedes consultar en este enlace:

http://www.emprendelo.es/cs/Satellite?language=es&pagename=PortalEmprendedores/Page/EMPW_home, son dos de los muchos ejemplos de sitios en internet en los que informarse sobre financiación, trámites, formación y programas para la creación de empresas.

Para finalizar, es importante destacar que, como consecuencia de la crisis económica y las altas tasas de desempleo, la posibilidad de emprender se ha convertido en una alternativa promocionada desde el Gobierno para aquellos trabajadores que no han podido reincorporarse al mercado laboral tras perder su empleo por cuenta ajena.

9. El proceso de toma de decisiones

Ya sabemos que el proceso de toma de decisiones nos acompañará a lo largo de toda nuestra carrera profesional. Decidimos constantemente acerca de cuestiones diversas y lo hacemos desde el mismo momento en que optamos por estudiar esta titulación.

En lo que a la búsqueda de empleo se refiere, debemos tener en cuenta que las decisiones que tomemos, en especial en el caso del primer empleo, tendrán una influencia trascendental para nuestro futuro profesional y personal. En ese sentido, es muy importante que el proceso de toma de decisiones se realice de una forma planificada y eficaz.

Además, es importante tener en cuenta que la toma de decisiones será una constante en nuestra vida laboral. Cuando estemos buscando nuestro primer empleo decidiremos acerca de cuestiones como las siguientes:

- El momento de incorporarnos al mercado laboral.
- Trabajar por cuenta propia o por cuenta ajena.
- Incorporarnos a una empresa pública o privada.
- En qué sector o sectores nos gustaría trabajar.
- Qué profesión concreta y funciones queremos desempeñar.
- En qué área geográfica nos gustaría hacerlo.
- Cuáles son las armas que utilizaremos para convencer a las empresas de que nos necesitan.

Una vez incorporados al mercado laboral, seguiremos tomando decisiones como, por ejemplo, las que se exponen a continuación:

- Continuar o no en la misma empresa.
- Interrogarse sobre la idoneidad de las condiciones laborales (horarios, sueldo, etc.).
- Valorar posibilidades de promoción.
- Continuar el proceso de formación y decidir en qué ámbito.
- Plantearse la movilidad laboral.
- Asumir nuevas tareas o proyectos.

Afrontar con garantías de éxito estas y otras decisiones vitales para nuestro desempeño en el mundo laboral depende en buena medida de cómo planifiquemos este proceso. Así, contar con toda la información relevante, tener claros nuestros objetivos y nuestra capacidad para alcanzarlos y, sobre todo, ser realistas, nos ayudará a tomar decisiones y nos preparará también para afrontar de manera positiva los errores que sin duda cometeremos. Estar preparados para equivocarnos nos permitirá obtener un valioso aprendizaje de estas situaciones.

En definitiva, el proceso de toma de decisiones que se inicia a la hora de buscar nuestro primer empleo no se detendrá ya en toda nuestra carrera profesional. Por eso es imprescindible establecer una estrategia adecuada que nos permita sacar el máximo partido de todas las decisiones que tomemos en este ámbito, ya sean erróneas o acertadas.

10. Establecimiento de una lista de comprobación personal de coherencia entre plan de carrera, formación y aspiraciones

A lo largo de este módulo se ha insistido en la necesidad de planificar nuestra carrera profesional a partir del conocimiento de uno mismo, del sector y de otros aspectos relacionados, con el fin de alcanzar las metas fijadas.

Sin embargo, para que el plan establecido funcione y podamos alcanzar nuestros objetivos, es necesario ser coherentes. Asegurar dicha coherencia pasa por realizar una lista de comprobación que nos permita determinar si existe relación entre lo que somos y lo que queremos alcanzar.

En el caso que nos ocupa, sabemos, por ejemplo, que una de las competencias más demandadas en este tipo de profesionales es la capacidad para trabajar bajo presión y con vencimientos. Así, interrogándonos acerca de esta capacidad podremos saber si contamos o no con ella y en qué medida puede ayudarnos o no en nuestra profesión. Por eso, si a priori no somos capaces de trabajar con eficacia en estas circunstancias, deberemos plantearnos la necesidad de mejorar en este aspecto para poder optar a determinados puestos de trabajo. No considerar estas mejoras puede llevarnos a plantear incoherencias en el plan de carrera profesional, lo que finalmente nos cerrará muchas puertas en el mercado laboral.

Así, es necesario examinarnos sinceramente para tomar decisiones que nos lleven a planificar nuestra carrera de forma racional y realista. Si no lo hacemos, corremos el riesgo de fracasar. Este proceso pasa por formularnos algunas preguntas sobre nosotros mismos y responder de manera objetiva. En ese sentido, puesto que es

frecuente que tengamos una idea sobre nosotros mismos demasiado positiva o demasiado negativa, siempre es interesante contar con la colaboración de personas que nos conozcan bien y puedan evaluarnos con objetividad.

Esta lista de comprobación se realiza, pues, a partir de una batería de preguntas tan amplia como se considere necesario. En realidad, cuantas más preguntas seamos capaces de contestar con objetividad, mayor será la probabilidad de conseguir la coherencia buscada en el plan de carrera.

Algunas de las cuestiones que debemos preguntarnos en este proceso son las siguientes:

- ¿Cuáles son las expectativas del mercado laboral y del sector o sectores a los que puedo dirigirme, y cuáles mis expectativas profesionales?
- ¿Cuáles son las principales habilidades demandadas en esta profesión y con cuáles de ellas cuento yo? ¿Qué probabilidad tengo de desarrollar o mejorar dichas habilidades y qué voy a hacer para conseguirlo?
- ¿Qué tipo de formación se requiere en el mercado, con cuál cuento en la actualidad y qué tipo de compromiso estoy dispuesto a asumir en este aspecto?
- ¿Cuáles son las funciones más habituales que desempeñan los técnicos de esta titulación y cuáles de ellas prefiero?
- ¿Qué tipo de profesiones se pueden ejercer con la titulación que he cursado y en cuáles me sentiría más cómodo?
- ¿Cuáles son las principales competencias que se demandan en el mercado y en cuáles de ellas destaco o necesito mejorar?

En definitiva, se trata de autoevaluarnos minuciosamente y hacerlo con sinceridad. No debemos olvidar que las apreciaciones erróneas acerca de nosotros mismos y nuestras posibilidades nos conducirán irremediablemente a desarrollar un plan de carrera profesional ineficaz. Efectivamente, ser demasiado optimistas en nuestras aspiraciones puede dar lugar a un plan incapaz de llevarnos a nuestras metas por falta de capacidad, formación, etc. Por el contrario, una visión excesivamente negativa de nosotros mismos nos conducirá a establecer metas alcanzables, pero insuficientes para sacar partido a nuestro potencial. En ambos casos el plan de carrera resultará ineficaz y frustrante.

EQUIPOS DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

1. Clases de equipos en el sector del desarrollo de proyectos informáticos según las funciones que desempeñan

En la actualidad, la mayoría de las profesiones exige contar con capacidades para trabajar en equipo. En el caso de la titulación que nos ocupa, difícilmente trabajaremos solos. En ese sentido, sea cual sea el ámbito en el que desempeñemos nuestras funciones, lo haremos formando parte de un equipo de profesionales con habilidades complementarias de cuya organización precisa dependerá que alcancemos o no un objetivo común.

Trabajar en equipo debe entenderse como una manera óptima de sacar partido a las competencias de cada uno de sus integrantes mediante la cooperación, encaminada a conseguir una serie de metas previamente fijadas y en un tiempo determinado.

En el caso que nos ocupa, ya sabemos que el trabajo por proyectos y con vencimientos será la norma habitual, por lo que necesitaremos que la organización sea una constante en los equipos de trabajo de los que formemos parte.

El desarrollo de aplicaciones web nos llevará a formar parte de equipos de trabajo muy diversos. Hay que tener en cuenta que este tipo de soluciones se demandan desde prácticamente cualquier sector de actividad. En ese sentido, los equipos de trabajo a los que podremos pertenecer estarán compuestos por técnicos informáticos con formación similar a la nuestra o complementaria. Pero también deberemos trabajar con perfiles profesionales muy diferentes, como el usuario que demanda nuestras aplicaciones o los encargados de recoger los requerimientos técnicos para cumplir las expectativas del usuario, entre otros.

Así, las personas con las que nos relacionemos dentro del equipo de trabajo pueden contar con capacidades y habilidades completamente distintas a las nuestras. Sin embargo, todos debemos desarrollar nuestras funciones con un objetivo común. En un entorno como el descrito, seremos los encargados de asegurar la funcionalidad del sistema informático y serviremos de apoyo a todos los departamentos de la organización en este ámbito.

Cuando los equipos de trabajo se caracterizan por su heterogeneidad, conseguir resultados óptimos pasa por describir los roles de cada uno de sus componentes

para identificar responsabilidades que permitan establecer unas relaciones adecuadas dentro de estos. Hay que tener en cuenta que se trata de una profesión en la que es necesario saber canalizar el estrés y la presión de las fechas de entrega, de manera que estos elementos no afecten a la calidad del trabajo ni a los resultados finales.

En ese sentido, existe una alta probabilidad de que se produzcan conflictos en el seno de estos equipos. Como parte de las competencias profesionales, personales y sociales de este título, deberemos enfrentarnos a la necesidad de liderar situaciones colectivas, así como de intervenir de forma tolerante y respetuosa en posibles conflictos de diversa índole para conseguir un ambiente de trabajo cómodo y adecuado que permita alcanzar los objetivos que se establezcan.

Afrontar dichos conflictos con garantías es estar preparados para intervenir mediante una actitud positiva y autónoma, que nos lleve a tomar las decisiones convenientes y a superarlos con naturalidad. Es la única forma de organizar un entorno laboral óptimo que permita alcanzar las metas establecidas.

Para ello es necesario asegurar que las relaciones que se desarrollen dentro de los equipos de trabajo de los que formemos parte sean fluidas y aseguren el uso eficiente de los recursos. Asumir el liderazgo, organizar y coordinar las diferentes funciones, aportar soluciones, comunicarse de manera adecuada con superiores, iguales o subordinados, o respetar la autonomía y las capacidades del resto de los miembros del equipo son algunas de las capacidades necesarias para trabajar en equipo con eficiencia.

La heterogeneidad de este tipo de equipos no debe considerarse un hándicap para alcanzar nuestras metas. Por el contrario, es necesario aprovechar la ventaja de contar con la participación de perfiles profesionales muy diversos para enriquecer el desarrollo de cualquier proyecto en el que intervengamos. Efectivamente, debemos ser capaces de extraer una ventaja competitiva de las diferencias individuales. Para ello, el esfuerzo individual tiene que sumar en el conjunto del equipo. Se trata de aprovechar la diversidad para multiplicar los resultados con idéntico esfuerzo.

Conseguir extraer dicha ventaja de la supuesta dificultad de trabajar con profesionales muy diversos requiere contar con algunas habilidades comunicativas como la empatía, la asertividad o la escucha activa, entre otras. Además, en lo que se refiere a nuestro desempeño, la capacidad de análisis, de negociación y de organización, así como la necesidad de compartir el conocimiento, son imprescindibles para poder optimizar los procesos y reducir costes tal y como persiguen hoy en día las organizaciones.

Por último, es importante señalar que todo equipo de trabajo debe contar con la figura de un líder capaz de motivar y llevar al resto del equipo a ofrecer lo máximo de sí mismo. No olvidemos que el mal funcionamiento de los equipos de trabajo se refleja en una insatisfacción y desmotivación que provocan ineficiencia. Para poder ejercer este papel es imprescindible que seamos capaces de utilizar técnicas de integración y motivación, así como de dirigir equipos de trabajo para que todas las competencias de sus integrantes sumen de manera individual y colectiva con la intención de alcanzar unas metas comunes.

2. Características de un equipo de trabajo eficaz

Ya hemos visto que la eficacia de los equipos de trabajo pasa por contar con integrantes con una serie de cualidades y habilidades encaminadas a organizar, dirigir y liderar, así como con capacidad para motivar y resolver conflictos de manera natural y positiva. Se trata de conseguir que el esfuerzo individual sume y que las diferentes capacidades de sus integrantes se conviertan en una ventaja mediante la cooperación.

Las características deseables en un equipo de trabajo eficaz pueden ser múltiples, dependiendo de muchas variables, como el tipo de equipo de trabajo, sus objetivos, el sector de actividad en el que desarrolle sus funciones, etc. No obstante, de manera genérica, la mayor parte de los autores defienden la **“Teoría de las 5 c” del trabajo en equipo** como la base para lograr la eficacia en equipos de trabajo. Esta teoría establece que los equipos de trabajo eficaces deben basar su funcionamiento en las cinco características siguientes:

- **Complementariedad.** Cada proyecto debe organizarse de manera que sus diversos componentes sean complementarios y sumen al proyecto global. Se trata de organizar las tareas por competencias, a partir de las aptitudes y actitudes de cada uno de los componentes del equipo para desarrollar determinadas tareas. Esta organización se realiza de forma que las funciones encomendadas a cada miembro del equipo se complementen y aporten, de manera individual y colectiva, su grano de arena para alcanzar los objetivos comunes previamente fijados. Además, cada sección en que se divida el proyecto será fundamental para alcanzar dichos objetivos comunes. En este caso, lejos de considerar la diversidad como un problema, la heterogeneidad de los equipos de trabajo debe aprovecharse de manera positiva. En la titulación que nos ocupa trabajaremos con otros técnicos informáticos con diversas capacidades y competencias similares y complementarias a las nuestras. Pero también lo haremos con otros profesionales de diversos ámbitos, relacionados con el sector de actividad en el que desempeñemos nuestras funciones (administrativos, comerciales de diversos sectores, economistas, juristas, etc.).

- **Coordinación.** Una de las funciones fundamentales de cualquier líder es la coordinación eficaz del equipo. Organizar de manera adecuada las funciones que hay que desempeñar es vital para conseguir que el esfuerzo individual sume y para lograr eficacia. En este aspecto, es importante evitar que el trabajo se duplique o se realicen funciones innecesarias por una mala organización. Por ejemplo, la toma de requerimientos, la definición de las necesidades para desarrollar las aplicaciones, etc., deben organizarse de modo que cada profesional realice su parte evitando solapamientos innecesarios o errores que dupliquen el trabajo o lleven a desaprovechar recursos.
- **Comunicación.** Comunicarse de manera efectiva es imprescindible para coordinar las funciones individuales con eficacia; pero también lo es para que las relaciones sean las apropiadas en el seno del equipo. Conseguir que el clima de trabajo sea de cooperación es tan importante como desarrollar las funciones técnicas con la calidad deseada. De hecho, la camaradería, la colaboración y la fluidez en las relaciones profesionales contribuye notablemente a obtener un resultado exitoso en cualquier proyecto. Por el contrario, la falta de cualquiera de estas características entorpece la transmisión de la información necesaria para realizar cualquier proyecto, lo cual puede generar errores que dificulten la consecución de los logros buscados. Pensemos, por ejemplo, en una mala comunicación que provoque errores en la toma de requerimientos para el desarrollo de una aplicación. Este hecho puede poner en peligro el éxito del proyecto, como consecuencia de un error que se arrastrará desde la fase inicial y dará lugar a una gran cantidad de horas de trabajo ineficaz. Mantener una comunicación fluida y efectiva es vital para coordinar todas las fases del proyecto.
- **Confianza.** El trabajo en equipo necesita contar con cualidades como la confianza, la honestidad, la franqueza, etc., para conseguir resultados óptimos. Trabajar con la certeza de que todos lo hacemos por un objetivo común nos permitirá respetar a los demás y ayudará a que nos respeten. Por el contrario, la desconfianza en uno o varios miembros del equipo termina por desencadenar conflictos, genera inseguridad y se traduce en un mal ambiente de trabajo en el que la falta de cooperación y de respeto por los otros impide alcanzar los objetivos marcados. En los proyectos de desarrollo en los que trabajaremos habitualmente, si los desarrolladores no confían en los encargados de recoger los requerimientos del usuario, no trabajarán con la seguridad de estar en el camino adecuado para alcanzar los objetivos. Igualmente, si los encargados de establecer los requerimientos no confían en que los desarrolladores sabrán entender lo que necesita el cliente, no existirá el clima adecuado para trabajar de forma eficaz y los posibles conflictos deteriorarán el ambiente de trabajo, con la consiguiente repercusión en el resultado final.

- **Compromiso.** Tan importante como confiar en el resto del equipo es que exista un verdadero compromiso de todos sus integrantes para lograr unas metas comunes. Este compromiso, individual y colectivo, va más allá de nuestra responsabilidad en relación con el trabajo personal que desarrollemos. Efectivamente, no se trata solo de hacer nuestro trabajo y hacerlo bien, sino de orientarlo a la colectividad y trabajar siempre de manera colaborativa, haciendo que tanto nuestra experiencia como la del resto sea positiva y caminen en un mismo sentido. Solo así podremos alcanzar los objetivos comunes. Estar siempre pendientes de todas las fases y secciones de los proyectos en los que participemos nos ayudará a cumplir nuestros objetivos individuales de manera que estos contribuyan a que el resto del equipo pueda hacer lo mismo, gracias a ese compromiso colectivo. Más allá de la colaboración, se trata de que cada uno ponga lo mejor de sí mismo y se comprometa a conseguir el beneficio de todo el equipo.

3. Métodos para la resolución o supresión del conflicto: mediación, conciliación y arbitraje

Trabajar en equipo conlleva afrontar situaciones conflictivas que pueden poner en peligro los objetivos comunes establecidos. Aunque es necesario partir de un comportamiento flexible, abierto y colaborativo que evite los conflictos en la medida de lo posible, no podemos obviar que a lo largo de nuestra carrera profesional nos veremos expuestos a este tipo de situaciones en mayor o menor medida.

Por eso, como parte de sus habilidades, es necesario que cualquier trabajador sea capaz de enfrentarse a este tipo de situaciones y cuente con capacidades para resolverlos con la mayor naturalidad posible.

Sin embargo, la resolución de los conflictos en el ámbito profesional no es una tarea sencilla. Por esa razón, y porque antes o después nos veremos expuestos a esta clase de dificultades a lo largo de nuestra carrera profesional, es imprescindible conocer los principales mecanismos a nuestra disposición para resolver un conflicto.

En general, podemos decir que la mayoría de las estrategias y tácticas para la resolución de conflictos en el ámbito profesional se basan en aplicar alguno de los siguientes sistemas:

- **Mediación.** Es un proceso que se desarrolla mediante acuerdos verbales y al margen de la legislación, y que se caracteriza por la intervención de una figura conocida como **mediador**. El mediador es un tercero ajeno al conflicto, que puede actuar por iniciativa propia o a petición de las partes en conflicto cuya función principal es ayudar a que los implicados logren entenderse por sí solos

y alcancen un acuerdo mediante sus propias habilidades. Para ello, desde un punto de vista totalmente objetivo, el mediador tratará de conseguir que cada una de las partes identifique las causas del conflicto y las analice proponiendo soluciones alternativas, y potenciará los posibles puntos de acuerdo. Se trata de que cada uno entienda la posición del otro y las ventajas que esta opción puede tener, con el fin de lograr un acercamiento. En este tipo de resolución, el mediador debe conseguir que las posiciones se acerquen asegurando las mismas oportunidades y un clima cordial de negociación. No obstante, el mediador no tiene capacidad de decisión y no propone soluciones, solo potencia las propuestas formuladas por los implicados y garantiza fluidez y equidad en el proceso desde un punto de vista siempre neutral.

- **Conciliación.** Este sistema de resolución de conflictos se caracteriza por la intervención de la figura del **conciliador**, que, a diferencia del mediador, sí participa en el conflicto y lo hace a petición de las partes implicadas; pero, al igual que ocurre con el mediador, el conciliador no tiene capacidad de decisión. Su principal función es conciliar las diferencias que existen entre las partes e impiden el acuerdo. En este caso, los acuerdos alcanzados se reflejan por escrito y están regulados por la legislación vigente al respecto.
- **Arbitraje.** En este método de resolución las partes en conflicto recurren expresamente a un tercero que se conoce como **árbitro** y que, a diferencia del mediador y del conciliador, sí tiene capacidad para tomar decisiones. Se trata de un sistema que se utiliza para evitar acudir a los tribunales de justicia y en el que el intermediario o árbitro tomará la decisión que permita resolver el conflicto. Esta resolución, que se conoce como **dictamen o laudo arbitral**, se recoge por escrito y tiene carácter de sentencia firme, por lo que es obligatorio que las partes se sometan a ella.

Para finalizar, es importante destacar que también de las situaciones de conflicto pueden extraerse enseñanzas enriquecedoras. Efectivamente, la resolución eficaz de los conflictos en el seno de los equipos de trabajo nos proporciona un valioso aprendizaje que nos permitirá desarrollar ciertas habilidades y capacidades. Además, los conflictos pueden servirnos para mostrar ante las empresas nuestras capacidades profesionales para resolver este tipo de situaciones.

4. Intervención de los poderes públicos en las relaciones laborales

Las relaciones laborales se encuentran reguladas por la legislación vigente encargada de velar por los derechos y obligaciones individuales de los trabajadores. En

ese sentido, tanto si ejercemos nuestra profesión por cuenta ajena como si lo hacemos por cuenta propia, es importante conocer dicha legislación para entender cómo deben desarrollarse las relaciones entre trabajadores y empresarios.

Así, los poderes públicos intervienen en las relaciones laborales desde un punto de vista jurídico mediante dicha normativa, con la intención de garantizar el cumplimiento del derecho laboral y mediar en los conflictos que pueden surgir en este ámbito.

Además, los poderes públicos pueden intervenir también administrativamente. Dicha intervención se realiza mediante lo que se conoce como administración laboral y se ejerce mediante un conjunto de organismos públicos que se encargan de velar por el cumplimiento de la legislación. Algunos de estos organismos y sus principales funciones en el ámbito laboral son los siguientes:

- **Servicio Público de Empleo Estatal** (SEPE: www.sepe.es). Organismo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que surgió para asumir las funciones del extinto Instituto Nacional de Empleo (INEM) en el año 2003 y que cumple sus funciones en el ámbito estatal. Además, este servicio se completa en el ámbito autonómico con los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas. Algunos de estos servicios son los siguientes:
 - **Servei d'Ocupació de Catalunya** (SOC: https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb_es/home.html).
 - **Servicio Andaluz de Empleo** (SAE: <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/portal/es/index.html>).
 - **Portal de empleo de la Comunidad de Madrid** (+empleo: http://www.madrid.org/cs/Satellite?pagename=Empleo/Page/EMPL_Home).
 - **Servicio Público de Empleo de Castilla y León** (ecyl: <http://www.empleo.jcyl.es/>).
 - **Servizo de Emprego Público de Galicia** (eG: <http://emprego.xunta.es/cmspro/contido/indice.html>).
 - **Euskal Enplegu Zerbitzua** (Lanbide: <http://www.lanbide.euskadi.eus/inicio-lanbide/>).
- **Instituto Nacional de la Seguridad Social** (INSS: <http://www.seg-social.es/>). Organismo encargado de gestionar y administrar las prestaciones económicas

del sistema de la Seguridad Social (incapacidad, maternidad y paternidad, viudedad, jubilación, etc.), a excepción de aquellas gestionadas por las comunidades autónomas o por el IMSERSO.

- **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** (<http://www.empleo.gob.es/itss/web/index.html>). Organismo encargado de vigilar el cumplimiento de la normativa de la Seguridad Social, el empleo y la prevención de riesgos laborales fundamentalmente. En su área de relaciones laborales, proporciona un servicio de información, asesoramiento y mediación en este ámbito.
- **Tesorería General de la Seguridad Social** (TGSS: http://www.seg-social.es/Internet_1/LaSeguridadSocial/Quiennessomos/TesoreriaGeneraldel29408/index.htm). Organismo encargado de la afiliación de los trabajadores (altas y bajas), así como de la recaudación de las cotizaciones.
- **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo** (INSHT: <http://www.insht.es/>). Su principal función es estudiar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como velar por su cumplimiento.

5. Análisis de un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web

El convenio colectivo se encarga de regular las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. Se trata, por tanto, de un documento que recoge las condiciones de trabajo aplicables a un grupo determinado de trabajadores, durante su periodo de vigencia y como resultado de la negociación que se lleva a cabo entre los representantes de los empresarios (patronal) y los trabajadores (sindicatos).

El origen de la negociación colectiva se remonta a finales del siglo XVIII, cuando este tipo de negociaciones se limitaban prácticamente a los pactos salariales aplicables a determinados sectores, industrias, etc. El uso de los convenios colectivos se generalizó hacia la segunda mitad del siglo XIX y se consolidó en el siglo XX.

En el caso del Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web, tal y como ocurre en otras profesiones, no existe un único convenio de aplicación al sector informático, ya que este dependerá del convenio colectivo aplicable a los trabajadores relacionados con los servicios informáticos en la empresa en la que desempeñe sus funciones. Además, los convenios colectivos pueden ser de ámbito nacional o regularse en las comunidades autónomas, por lo que también es necesario atender a este hecho diferencial.

Así, dependiendo de si trabajamos en una empresa pública o privada, del sector de actividad al que pertenezca dicha empresa, de la comunidad autónoma en la que trabajemos, etc., nos será de aplicación un convenio diferente.

Todo esto nos permite hacernos una idea de la gran cantidad de convenios colectivos que nos pueden ser de aplicación en el ejercicio de nuestra profesión. Por eso, no es posible detallar las características de un convenio colectivo aplicable a nuestra titulación. No obstante, sí podemos indicar cuáles son las características principales con las que deben contar este tipo de textos en la actualidad.

Un convenio colectivo aplicable al ámbito profesional que nos ocupa debe contener al menos los siguientes elementos:

- Fecha de entrada en vigor y de vigencia del convenio.
- Fecha y lugar de publicación del convenio.
- Colectivo y ámbito territorial de aplicación.
- Descripción de las categorías profesionales y de los puestos de trabajo.
- Tablas salariales.
- Sistemas de ascenso y promoción.
- Dietas y plusones generales y específicos (por nocturnidad, por desplazamiento, por peligrosidad, etc.).
- Jornada laboral.
- Permisos y excedencias, detallándose los motivos que dan derecho a estos (reducciones de jornada, permiso de lactancia, permiso de maternidad/paternidad, excedencias para atención de mayores o menores, etc.) y sus condiciones particulares.
- Vacaciones.
- Cláusulas relativas a garantizar la contratación (temporal, indefinida, a tiempo parcial) y la subcontratación, así como el papel de las empresas de trabajo temporal en este aspecto.
- Normativa aplicable, especialmente en lo que se refiere a los riesgos derivados del ejercicio de la profesión.

- Garantías de representación sindical.
- Cláusulas específicas de aplicación en cada caso.

En el siguiente enlace puedes acceder a un buscador de convenios colectivos en función de diversas variables como el tipo, código, ámbito de aplicación, fecha, sector de actividad, etc.: <http://noticias.juridicas.com/convenios/>.

LOS RIESGOS PROFESIONALES

1. Riesgos específicos en el sector informático

Como parte de sus competencias, el Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web debe ser capaz de evaluar los riesgos derivados de su propia actividad. Para ello es preciso analizar tanto las condiciones de trabajo como los factores de riesgo que se presentan en el entorno laboral.

La cultura preventiva es fundamental para evitar que estos riesgos deriven en daños para la salud de los trabajadores, especialmente en accidentes de trabajo o en enfermedades relacionadas con este perfil profesional.

Desde el punto de vista personal es innegable esta necesidad; pero, además, desde el punto de vista de la empresa, prevenir es sinónimo de evitar daños económicos de importante consideración. Por último, para la Administración es vital prevenir este tipo de riesgos que acarrearán costes elevados para las arcas del Estado, derivados de las bajas laborales que debe asumir la Seguridad Social. En definitiva, la prevención resulta fundamental por razones de diversa índole.

Poner en marcha sistemas preventivos pasa por conocer cuáles son los riesgos específicos que afectan a los trabajadores del sector informático y tener en cuenta también cuáles son los riesgos específicos del sector de actividad al que pertenezca la empresa en la que trabajemos.

En general, es importante destacar la relevancia que tiene en esta profesión la utilización de pantallas de visualización de datos (PVD) y los riesgos que se derivan de un uso incorrecto de las mismas. Indudablemente, como técnicos de esta titulación, las PVD constituyen una de las principales herramientas que utilizaremos.

El uso de estas pantallas se regula en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. Contemplar lo establecido en esta norma es fundamental para evitar la gran cantidad de riesgos que se derivan de un empleo indebido de estos dispositivos.

Riesgos visuales, fatiga mental o riesgos musculoesqueléticos, entre otros, son habituales como consecuencia de ello. Debemos tener en cuenta que el uso durante un período muy prolongado de este tipo de instrumentos sin hacer descansos, así

como la necesidad de concentración y atención, característicos de nuestra profesión, multiplican sus efectos nocivos.

Esta herramienta y otras imprescindibles en nuestra actividad pueden provocar algunos de los riesgos específicos más habituales que debemos considerar con la intención de prevenirlos. Los más significativos son los siguientes:

- **Riesgos visuales**

El desempeño de nuestras funciones conlleva riesgos visuales derivados de un mal uso de las PVD, así como de los molestos reflejos en la pantalla del ordenador o en la mesa. Una mala iluminación puede provocar deslumbramientos con efectos muy nocivos para nuestra salud visual.

Para evitarlo, es necesario tomar precauciones relacionadas con la calidad de la pantalla que utilicemos; pero también es preciso colocarnos a una distancia óptima a la que los ojos puedan acomodarse sin esfuerzos, ajustando correctamente el tamaño de los caracteres, así como el brillo y el contraste de la pantalla, y realizar ejercicios de relajación visual en la medida de lo posible. Además, debemos contar con una iluminación adecuada (ya sea natural o artificial) y orientar la pantalla en función de esta para impedir los molestos reflejos procedentes de luces artificiales o de las ventanas.

En definitiva, pasar muchas horas concentrados delante del ordenador leyendo o realizando diversas tareas relacionadas con nuestra profesión, puede resultar muy dañino para la visión, por lo que es preciso establecer medidas de prevención que eviten los daños a la salud que pueden derivarse de estos riesgos y consultar con un médico al menor síntoma.

- **Riesgos ergonómicos**

La postura que adoptamos durante largas e intensas jornadas de trabajo debe ser la correcta si queremos evitar este tipo de riesgos. La altura de la pantalla en relación con nuestros ojos, la posición que adoptemos sentados en la silla, el apoyo de los pies y la colocación de las piernas, etc., desencadenan con frecuencia daños para nuestra salud.

Para evitar estos riesgos es conveniente tomar precauciones como ajustar la posición y la altura de la pantalla del ordenador, así como de la mesa, la silla, el ratón, el reposapiés, etc., y situar tanto nuestras extremidades como nuestro cuerpo de manera adecuada. Además, el uso de reposapiés, sillas con respaldo basculante para acomodar la espalda y no tener que inclinarnos, ratones ergo-

nómicos y de un tamaño adecuado, reposamuñecas para el uso del teclado, y, sobre todo, tomarnos los descansos necesarios, pueden ayudarnos considerablemente a reducir este tipo de riesgos.

Por último, tratar de contrarrestar el carácter estático de esta profesión practicando algún deporte o realizando estiramientos y consultar con un especialista al menor síntoma también pueden ayudarnos a limitar los riesgos comentados y sus consecuencias para la salud.

• Riesgos psicosociales

Este tipo de riesgos son comunes a todas las profesiones y pueden deberse a factores muy diversos que van desde el exceso de presión, de competitividad o de responsabilidad que se exige hoy en día a los trabajadores, hasta la falta de competencias para desempeñar tareas concretas.

Efectivamente, el ritmo de trabajo que caracteriza al mundo laboral, y que se refleja especialmente en los entornos en los que habitualmente desempeñaremos nuestra profesión, puede desencadenar situaciones de estrés que terminen derivando en diferentes patologías.

Algunos de los factores que más contribuyen a desencadenar riesgos de este tipo son los siguientes:

- Desorganización.
- Mala definición de los puestos de trabajo y de las responsabilidades.
- Falta de formación para determinadas tareas.
- Trabajos por turnos.
- Prolongación de la jornada laboral.
- Falta de conciliación laboral y personal.
- Descansos insuficientes.
- Exceso de competitividad.
- Falta de compromiso.
- Exceso de presión para cumplir con las fechas.
- Falta de reconocimiento de la labor de los trabajadores.
- Realización de tareas monótonas o repetitivas.

Para prevenir los daños a la salud que pueden surgir a partir de estos riesgos, es necesario que las empresas tengan en cuenta estos factores y pongan en marcha medidas que prevengan y también corrijan las situaciones descritas en la medida de lo posible, fomentando el cuidado de su activo más preciado: el capital humano.

- **Otros riesgos**

Junto a los riesgos descritos, deberemos tener en cuenta todos aquellos que, por ser genéricos, pueden afectarnos en nuestra profesión. Es el caso de los accidentes laborales, ya sea dentro de la empresa o acudiendo a ella, por caídas, por el uso inadecuado de ciertas herramientas, etc., así como el riesgo de incendio, los riesgos acústicos o los riesgos derivados de la falta de confort térmico, etc.

Por otra parte, también es necesario contemplar aquellos riesgos específicos relacionados con la actividad que desarrolle la empresa en la que trabajemos. Por ejemplo, si trabajamos en una empresa química, tendremos que considerar todos los riesgos químicos, biológicos, físicos, etc., a los que estaremos sometidos, e igualmente para cada tipo de actividad con la que estemos relacionados directa o indirectamente en el ejercicio de nuestra profesión.

Para concluir, es necesario señalar que, más allá de la obligación de cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-24292), debemos ser conscientes de estos riesgos para intentar evitar, en la medida de lo posible, las enfermedades y otros daños a la salud que pueden derivar de ellos y resultar irreversibles en muchos casos.

Adoptar una postura correcta y contar con un diseño adecuado del puesto de trabajo, modificar los métodos actuales en los que el exceso de presión pueda sustituirse por sistemas más eficientes y organizar la producción con coherencia y responsabilidad, ayudarán sin duda a desarrollar un plan de prevención que proteja el capital humano de las organizaciones como pieza clave para diferenciarse de sus competidores.

2. Determinación de los posibles daños a la salud del trabajador que pueden derivarse de las situaciones de riesgo detectadas

Ya hemos visto cuáles son los principales riesgos derivados del ejercicio de nuestra profesión y la importancia de establecer un plan de prevención para evitar los daños que este tipo de riesgos pueden ocasionar.

Se trata de daños para la salud de los trabajadores y enfermedades laborales que, en ocasiones, pueden resultar tremendamente perjudiciales profesional y personalmente. Teniendo en cuenta la clasificación de los riesgos más habituales detec-

tados en esta profesión, podemos establecer los siguientes daños para la salud de los trabajadores:

- **Daños derivados de los riesgos de visión.** Como consecuencia del uso prolongado del ordenador, así como de una mala iluminación, reflejos, etc., pueden producirse dolencias como la fatiga visual, caracterizada por visión borrosa, exceso de lagrimeo, escozor, irritación ocular, ojos secos u otros trastornos de la visión. Además, dolores de cabeza frecuentes y otras molestias oculares son algunos de los daños más habituales causados por este tipo de riesgos.
- **Daños derivados de los riesgos ergonómicos.** Dolores musculares que afectan al cuello, a las extremidades superiores e inferiores, a la espalda, a las articulaciones, etc., así como algunas enfermedades concretas (por ejemplo, el síndrome del túnel carpiano o la tendinitis) se relacionan frecuentemente con un uso inadecuado de las pantallas PVD, del ratón y del teclado; en definitiva, de una incorrecta utilización y diseño del puesto de trabajo. Además, dolores de cabeza, fatiga visual, daños en la retina del ojo provocados por deslumbramientos, etc., son dolencias habituales derivadas de estos riesgos en el desempeño de nuestra profesión.
- **Daños derivados de los riesgos psicosociales.** El estrés, la depresión, la ansiedad, la fatiga mental, las dificultades para relacionarse u otras consecuencias psicológicas y sociales pueden producirse como consecuencia de este tipo de riesgos laborales. En ocasiones, los riesgos laborales de esta índole también derivan en enfermedades y dolencias de carácter físico, como trastornos digestivos, del sueño o alimentarios, enfermedades cardiovasculares como la hipertensión, fatiga física o envejecimiento prematuro, entre otras.
- **Daños derivados de otro tipo de riesgos.** Además, los riesgos genéricos derivados de caídas o accidentes laborales, así como incendios u otras circunstancias que pueden producirse en el ámbito laboral, pueden provocar daños como heridas, quemaduras, asfixia por inhalación de gases, torceduras, fracturas, esguinces, luxaciones y otras dolencias de mayor o menor gravedad. Por su parte, el riesgo por contacto eléctrico también puede dar lugar a calambres, contracciones musculares e irregularidades cardíacas. En cuanto a los riesgos específicos relativos a la actividad que desarrolle la empresa en la que trabajemos, pueden ser muy variados atendiendo precisamente a cuál sea esa actividad. En este capítulo podemos encontrar daños a la salud relacionados con la toxicidad o el carácter nocivo o contaminante de determinadas sustancias, así como cortes o lesiones de diferentes tipos por el uso inadecuado de determinado instrumental, etc.

En definitiva, las enfermedades y daños a la salud que se producen como consecuencia de los riesgos laborales son múltiples y pueden resultar de bastante gravedad. Por eso es importante que las empresas conozcan cuáles son los riesgos en su entorno y establezcan un plan de prevención adecuado que evite que se produzcan en la medida de lo posible.

3. Elaboración de un plan de emergencia en una pequeña o mediana empresa del sector

El desempeño de cualquier profesión supone afrontar una serie de riesgos laborales que pueden ser genéricos o específicos de las funciones que se realizan en cada empresa. En ese sentido, la legislación establece una serie de medidas de prevención que eviten accidentes, enfermedades y otros daños para la salud de los trabajadores como consecuencia de estos riesgos.

Sin embargo, incluso teniendo en cuenta estas medidas de prevención, las empresas se enfrentan puntualmente a situaciones de emergencia que requieren una actuación excepcional para evitar daños mayores. Para combatir este tipo de urgencias, cualquier compañía debe contar con uno o varios planes de emergencia que le ayuden a afrontar la situación de la manera más conveniente. No se trata de una elección, sino de una obligación que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Efectivamente, en función de su tamaño y actividad, las organizaciones están obligadas a contar con planes de emergencia que permitan superar las situaciones de urgencia que puedan producirse y eviten o reduzcan, en la medida de lo posible, los daños de gravedad que pueden desencadenarse como consecuencia de estas. Se trata de establecer las medidas necesarias en lo que se refiere a evacuación, primeros auxilios, extinción de incendios, etc.

Esta norma establece también la obligación, por parte del empresario, de designar a las personas responsables de prevenir estas situaciones, así como de poner en marcha el plan en los casos necesarios y de comprobar periódicamente su correcto funcionamiento. Estas personas deberán coordinar todo el proceso con los servicios externos que puedan tener que intervenir en cada situación.

Los planes de emergencia deben ser únicos para cada empresa y acordes a sus peculiaridades. En ese sentido, no podemos establecer planes de emergencia genéricos, ni siquiera por sectores. De hecho, cada compañía debe establecer su propio plan de emergencia capaz de afrontar los riesgos más comunes que pueden darse en esta, por lo que diferirá del plan o planes de otras empresas, incluso si

estas forman parte de un mismo grupo empresarial. Como veremos, este tipo de planes cuentan con elementos particulares como los planos de las instalaciones, el plan de evacuación de las mismas, etc., que no son intercambiables entre distintas compañías.

Por tanto, no podemos hablar aquí de un plan de emergencia específico para una pequeña o mediana empresa del sector, pero sí podemos citar las características básicas que debe contemplar un plan de emergencia de cualquiera de las organizaciones en las que desarrollemos nuestra profesión.

En general, a la hora de elaborar un plan de emergencia, las empresas deben tener en cuenta los siguientes puntos esenciales:

- **Definir qué es una emergencia.** El primer punto que hay que tener en cuenta antes de elaborar el plan es tener claro qué es una emergencia para delimitar las situaciones de este tipo que pueden producirse en la empresa. Esta definición nos permitirá saber en qué momentos es preciso activar el plan. Para ello es necesario elaborar una lista con todos los riesgos más habituales, así como determinar cuáles de ellos pueden desencadenar este tipo de situaciones. En este punto es importante considerar factores de riesgo derivados de la actividad de la empresa, pero también es fundamental tener en cuenta elementos como los riesgos específicos del emplazamiento de las instalaciones, del acceso a las mismas, etc. Así, por ejemplo, es necesario prohibir el uso de los ascensores en situaciones de emergencia y tener en cuenta riesgos de inundaciones si las instalaciones se encuentran en las inmediaciones de un río.
- **Describir el lugar o lugares donde pueden producirse las situaciones de emergencia.** Una vez descritas las principales situaciones de emergencia que pueden producirse, es preciso acotar los lugares más habituales en los que se producirán. Esto nos ayudará a determinar los entornos de riesgo. Para ello es necesario contar con los planos actualizados de las instalaciones y una descripción detallada de estas que nos permitan definir con claridad el sistema de evacuación del personal en caso necesario (incendios, inundaciones, amenaza de bomba, etc.).
- **Decidir si es necesario elaborar uno o varios planes de emergencia.** Después de determinar cuáles son las situaciones de riesgo más habituales a las que habremos de enfrentarnos y de tener acotado el lugar o lugares más propicios a que se produzcan, podremos decidir si un único plan de emergencia cubre todas las necesidades o si es preciso elaborar más de uno para situaciones concretas. Así, es frecuente que en determinados casos se opte por la segunda opción, elaborando planes que sean complementarios y se pongan en marcha

siguiendo un detallado protocolo de actuación que, en todo caso, debe evitar contradicciones entre estos para no incurrir en ineficiencias en la actuación que se lleve a cabo.

- **Designar a los responsables de poner en marcha el plan de emergencia.**

Por ley, es obligatorio designar a las personas que deben encargarse de poner en marcha el plan de emergencia. Estas personas deben estar identificadas y localizables en todo momento, recibir la formación adecuada y ser capaces de coordinar eficazmente todas las acciones que se deban poner en marcha dentro de la empresa ante estas situaciones. En ese sentido, serán también los encargados de organizar la intervención de servicios externos que puntualmente sean necesarios, como policía, bomberos, servicios sanitarios de auxilio, etc. De su labor dependerá en buena medida la eficacia del plan, dado que no solo se encargarán de su ejecución, sino también de su difusión entre el personal de la empresa y de realizar una revisión periódica que garantice su funcionamiento. Tener en cuenta horarios, turnos de trabajo, vacaciones, etc., será vital a la hora de organizar el proceso de intervención en situaciones de emergencia.

- **Definir los objetivos del plan de emergencia.** Cada plan debe tener unos objetivos concretos tales como evacuar a los trabajadores, asistirlos en primeros auxilios ante accidentes, etc. Estos objetivos permitirán al personal encargado de su puesta en marcha actuar debidamente en cada caso concreto.

- **Establecer el momento de activación del Plan.** Para actuar de manera correcta, los responsables del plan de emergencia deben tener claro cuál es el momento preciso en que debe activarse. De nuevo en este punto es importante detenerse a evaluar, a partir de un listado de los riesgos más habituales en cada empresa, cuáles son las posibles situaciones de emergencia que pueden surgir. Esta evaluación ayudará a determinar en qué casos (y en qué momentos) será necesaria la puesta en marcha del plan.

- **Detallar los protocolos de actuación.** Sin duda, una vez que sabemos que es necesario activar el plan, lo más importante es entender el protocolo que debe seguirse en su puesta en marcha, así como en los simulacros que se establezcan para valorar periódicamente su validez.

- **Describir las acciones que hay que realizar.** Contar con un listado de las acciones que deben ponerse en marcha en cada situación de emergencia, junto a los responsables de estas y el momento de ejecutarlas, permite organizar de modo eficaz la intervención. Hay que tener en cuenta que se trata de momentos de urgencia en los que todo lo que esté previsto y organizado de antemano resultará de gran ayuda. Se trata de que los responsables sepan en todo momento

sus funciones y las de los servicios externos, cuando estos intervengan, para que cualquier acción sea colaborativa y no interrumpa el proceso. La planificación es vital para actuar con eficacia. Por el contrario, la improvisación puede desencadenar riesgos de mayor relevancia.

- **Difundir el plan de emergencia entre los trabajadores de la empresa.** Por último, es preciso que todos los miembros de la empresa conozcan el plan y sepan quiénes son sus responsables. No podemos olvidar que también su reacción debe ser adecuada en estos casos para no entorpecer su ejecución. Además, del *feedback* constante de los empleados deben surgir mejoras que permitan reformular el plan para que siempre esté actualizado y resulte eficaz.

Estos son los puntos básicos que debe contener un plan de emergencia de cualquier empresa. Lógicamente, las diferencias se localizarán fundamentalmente en el tipo de riesgos a los que se vean sometidos los trabajadores, como consecuencia de su actividad y la de la empresa en la que prestan sus servicios. En ese sentido, la evaluación constante del plan mediante los conocidos simulacros es imprescindible para contrastar su utilidad en situaciones reales de emergencia.