

# Empleo y formación

Suplemento laboral  
del diario "Menorca"

TENDENCIAS

## El pluriempleo, cuestión de necesidad para afrontar la crisis

La empresa de selección de personal, Randstad, estima que, en España, hay medio millón de trabajadores pluriempleados y que la crisis ha hecho aumentar la lista desde 2008.

DAVID BARET

Maó

El trabajar más o menos horas, es una cuestión de debate que ha enfrentado históricamente a empresarios y sindicatos, enzarzados en encontrar un punto medio entre deberes y derechos. Con los tiempos que corren, tener un puesto de trabajo se considera, en muchos casos, un privilegio y son muchas las personas apuntadas en las listas de desempleo. Sin embargo, no dejan de sorprender los datos que se desprenden de la encuesta de la consultora de recursos humanos, Randstad en los que un 49 por ciento de los consultados reconocía que compatibilizaba dos empleos a la vez. Hace un par de años, con el comienzo de la crisis, tan solo un 10 por ciento de los encuestados reconocía que tomaba medidas para aumentar los ingresos familiares pero el año pasado este porcentaje crecía hasta el 73 por ciento de respuestas. En Menorca no existen datos consultables.

### EL PLURIEMPLEO

Como quiera que se trata de una situación normalizada en nuestro país, el pluriempleo es un hecho reconocido por la misma Seguridad Social que lo define como aquella situación del trabajador por cuenta ajena que esté prestando sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos, y en actividades que den lugar a su alta obligatoria en un mismo Régimen de la Seguridad Social. A partir de aquí se establece un tope máximo y mínimo que obliga a cotizar en proporción a las retribuciones abonadas en cada una de las empresas. Otra cuestión diferente es la pluriactividad, que corresponde a la situación del trabajador por cuenta ajena pero también propia cuyas actividades den lugar a su alta obligatoria en dos o más Regímenes distintos del Sistema de la Seguridad Social. A partir de aquí, podemos conocer el perfil del pluriempleado.

# the Full Monty



### DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

## Uno de cada tres hombres prefiere un jefe varón

Coincidiendo esta semana la celebración del Día internacional de la mujer trabajadora, también hemos conocido que aunque hombres y mujeres les da igual que su superior fuera o no del mismo sexo, los hombres se apoyan más entre ellos que las mujeres, pues uno de cada tres hombres preferiría un jefe varón, frente al 28% de mujeres a las que les gustaría que su jefe fuera una mujer. Randstad encuestó a 1.340 empleados y pa-

rados sobre quien les gustaría tener de compañero o jefe y alguna de las conclusiones constata que a la mitad de los trabajadores les da igual tener como compañero a un hombre o una mujer. Ahora bien, entre los que se decantan por un sexo u otro, al 20 por ciento de los hombres les gustaría más tener colegas mujeres frente al 23 por ciento de las mujeres, que preferirían que sus compañeros fueran varones.

Randstad destaca que cuando las personas consultadas tienen trabajo, se muestran más abiertas y más indiferentes a si su superior debe ser hombre o mujer. Por su parte, las personas, sin formación eligen claramente a los hombres como compañeros de trabajo en vez de a las mujeres y en cambio cuanto mayor es el nivel formativo de los consultados, menos importancia dan al género de su jefe o jefa. Para gustos, los colores.

### CON TRABAJO Y SIN TRABAJO

Según Randstad, el perfil del "pluriempleado" ha cambiado. De un trabajador que había perdido parte de sus ingresos con la llegada de la recesión económica, se pasó a una persona en paro que buscaba la posibilidad de compatibilizar dos puestos de trabajo cualesquiera para superar la crisis. Ahora ya no hay diferencias perceptibles ya esté el candidato trabajando o sin traba-

jar. En cuanto a edades, los más mayores son los menos proclives a buscar un segundo empleo ya que combinar dos trabajos es complicado, en cambio, los que más veces han estado pluriempleados son los profesionales de entre 30 y 44 años. Un 56 por ciento reconoce que ya lo ha hecho en alguna ocasión. Como característica general, el candidato que busca un segundo empleo está abierto a cualquier tipo de

puesto, se inclina por empleos de baja o media cualificación, principalmente como teleoperadores, azafatas/os, promotor/a o puestos de atención al público.

### LOS ÚLTIMOS DE EUROPA

A pesar de los cambios en el mercado laboral, en España todavía son pocos los trabajadores que compatibilizan dos trabajos a la vez, en especial si los comparamos con el resto de Europa tal y

El perfil del pluriempleado ha cambiado en poco tiempo. De un trabajador que complementaba ingresos a una persona en paro que busca compatibilizar dos empleos

como afirma la consultora Randstad. Según datos de Eurostat, en nuestro país hubo 435.600 personas de media con dos empleos a la vez durante 2009. La cifra más alta se logró en 2007, cuando 525.300 personas de media tuvieron dos empleos a la vez. Fue en 2007 cuando muchos trabajadores, principalmente provenientes de la construcción, vieron reducidos sus ingresos y tuvieron que buscar otro empleo con el que aumentar su salario durante sus vacaciones o días de descanso. Muchos de ellos se emplearon en otros sectores, que todavía no habían sido dañados por la crisis, para solventar esta situación. España está muy alejada de otros países donde compatibilizar dos trabajos es más habitual, como Reino Unido, Polonia o Alemania, que cuenta con casi un millón y medio de trabajadores que compatibiliza los dos empleos.

La diferencia de países se acrecienta con la diferencia de perfiles. En España, el trabajador que buscaba dos trabajos lo hacía como solución para sostener un salario alto, que se había visto reducido en el número de horas con motivo de la incipiente crisis. En Europa, por el contrario, el pluriempleo es más habitual porque también lo son las jornadas parciales o reducidas.

Fuente Randstad

# TRES PRINCIPIOS DE LA GERENCIA ALEMANA (II)

**ALEJANDRO SZILÁGYI**  
2SP Consulting  
Team International Business  
Mentor



**E**n nuestro anterior artículo, hemos descrito los tres principios de la gerencia alemana, a saber:

- la subsidiariedad
- la “Eigenständigkeit” (= aiguen-shtendigcait)
- la “Eigenverantwortung” (=aig-enferantvortung)

También habíamos ligado su importancia a tres de los principales desafíos de la actualidad globalizada:

- la alta competitividad
- el hipercambio y
- la hipercomplejidad

En el presente artículo abordaremos el “cómo”. Es decir, el cómo podemos hacer que estos tres principios formen parte práctica del comportamiento de nuestros empleados y directivos y por ende de la cultura de nuestra empresa.

## SUBSIDIARIEDAD

Este principio empieza por la cúpula de la empresa en cuanto a la decisión básica si opta por un sistema descentralizado o más bien centralizado—controlador.

Por ello, el principal responsable de implementar el principio de la subsidiariedad (facultación, empowerment) recae en los niveles altos de una empresa. Es una decisión estratégica de alto nivel. Hay que asumirla como una voluntad inequívoca de política empresarial.

A más deseos de control, más centralismo. A más centralismo más acumulación de poder y de decisiones. A más acumulación de decisiones, menos subsidiariedad, más burocracia, más lentitud, más orientación a reglas internas, y menos foco en el cliente como centro de nuestra existencia.

Muchas decisiones empresariales, sobre todo en empresas familiares-paternalistas y multinacionales que sufren de rigidez controladora, los empleados tienen que acudir a instancias superiores para que éstas tomen decisiones sobre aspectos diarios que bien hubieran podido tomar ellos mismos.

El centralizar decisiones le da a los altos niveles una mayor sensación de control, produciéndoles una tranquilidad ante la amino-



**El centralizar decisiones les da a los altos niveles una mayor sensación de control pero el precio que pagan en un mundo cada vez más rápido es muy elevado**

ración aparente de posibles riesgos, pero el precio que pagan, en un mundo cada vez más rápido, es muy elevado: la lentitud de los procesos internos, la poca capacidad de respuesta rápida al cliente y la merma en la motivación de sus empleados.

## “EIGENSTÄNDIGKEIT” Y “EIGENVERANTWORTUNG”

Ambos conceptos reflejan actitudes de la persona, es decir cualidades humanas cuya existencia hay que chequear y fomentar.

Recordemos que la “Eigens-

tändigkeit” significa en su esencia: “capacidad de estar parado sobre sus propios pies” y “Eigenverantwortung” significa en su esencia “autoresponsabilidad”.

Ahora bien, si su empresa desea operar en forma centralizada, estos dos aspectos no son tan importantes, hasta pudieran ser contraproducentes, pues la dirección de su empresa se sentirá incómoda con un personal de poco corte sumiso.

“Eigenständigkeit” y “Eigenverantwortung” son muy difícilmente desarrollables en la empresa. Tampoco es el rol de la empresa invertir en su desarrollo y tampoco suele ser rentable. Por eso hay que contratar a personas que tengan ambas cualidades y seguir fomentándolas en su puesto de trabajo.

¿Qué nos queda entonces? Cinco pasos a seguir:

1. Selección
2. Inducción
3. Refuerzo
4. Evaluación
5. Premiación

## PASO 1: SELECCIÓN

Contrate a personas que dispongan ya de estas cualidades. Como símil: No capacite a nadie a sonreírle al cliente, sino contrate (ceteris paribus) a personas sonrientes de corazón y que lo disfruten. Para ello tendremos que incorporar estas cualidades

**Contrate a personas que ya dispongan de cualidades: No capacite a nadie a sonreír al cliente, sino contrate a personas sonrientes de corazón y que lo disfruten**

conscientemente en los criterios de selección. No es fácil, pero es imperativo chequear las cualidades “blandas” en los procesos de selección.

## PASO 2: INDUCCIÓN

Dígale a sus nuevos empleados que en su empresa los tres principios de la gerencia alemana son importantes, cómo se traducen en la práctica y que se medirán en la evaluación de su desempeño. Es imperativo que lo conscienticen y lo internalicen desde un principio.

## PASO 3: REFUERZO

Capacite a sus niveles gerenciales y supervisorios en coaching para que aprendan a reforzar las actitudes deseables en sus empleados en forma motivadora y correctora.

## PASO 4: EVALUACIÓN

En la evaluación del desempeño incluya ambas actitudes. No basta evaluar metas y objetivos numéricos. Evalúe si los gerentes y directores predicen con su ejemplo (walk the talk).

Evalúe y converse abiertamente con el evaluado sobre fortalezas y aspectos a mejorar en materia actitudinal.

## PASO 5: PREMIACIÓN

Premie y festeje. Invéntese premios emocionales y/o materiales. Premie la iniciativa, la innovación, el criterio propio, la irreverencia mental que lleva a mejoras internas, la detección de errores, el aporte de soluciones y la actitud de responsabilizarse por los resultados.

Cuanto más altura jerárquica tenga alguien en una empresa, más responsabilidad tiene en la implementación de estos tres principios. Asuma su responsabilidad y disfrute de los resultados. Le auguro que vendrán.

CAROL HONTORIA | PROPIETARIA DEL HOTEL SON GRANOT

# “Nos gusta que nuestros huéspedes se sientan como príncipes y princesas”

DAVID BARET

Es Castell

## 1 ¿Cuál es su profesión?

Ni idea... (se ríe)... yo creo que mi profesión es disfrutar de la gente. En este hotel que tenemos con mi marido no concibo la profesión de hostelería como vender habitaciones. Creo que vendo buenas experiencias, vendo tranquilidad, el cuidar a las personas. Mi trabajo es recibir a la gente y que se sientan bien en casa, con todo lo que representa.

## 2 ¿Qué cualidades hacen falta para serlo?

Lo más importante es que te guste mucho la gente y acordarte que tratas con personas y que estás con un equipo que también lo integran personas que hacen las cosas muy bien y por las que te debes sentir orgullosa. Intentar siempre escuchar a todo el mundo para poder mejorar constantemente. Por mucho que me desespere, escuchar y aplicar todas aquellas cosas que están cambiando es vital. El concepto del mundo cambia, las reglas cambian y debes adaptarte lo mejor que puedas. Después de tanto internet, el mundo nos pide educación, respeto, confortabilidad. Cuando llegas a un sitio nuevo siempre parece que estás en tierra hostil y seguro que vas a necesitar una sonrisa, a alguien que te ayude, que te facilite las cosas. Y luego está la parte gris, administrativa la llaman, donde no debes perderte...

## 3 ¿Cómo se ha formado?

Ha sido la suma de tantas cosas que he vivido, viajado y hecho, aunque me gustaría aprovechar este momento para reconocer la fortuna que tuve hace 15 años cuando conocí a mi marido. Es una persona inteligente que me ha enseñado y me ha hecho aprender y pensar lo que ninguna universidad pudo hacer. Cuando escucha mis ideas, cuando aplica su sentido común sobre ellas, aunque las aproveche o las contradiga, siempre está con una sonrisa. Hemos tenido mucha comunicación y pudimos encajar bien nuestro proyecto común con el sueño de Son Granot.

## 4 ¿Qué dificultades encuentra en Menorca para llevar a cabo su profesión?

Sobretudo el “cerrado por vacaciones” de invierno no me va nada bien porque somos un tipo de hotel que no cree en que toda la estancia se deba hacer dentro de nuestro recinto. Nosotros recibimos huéspedes inquietos que quieren conocer el entorno, la cultura, las costumbres. Me encontré



GEMMA

Nombre y apellidos: **Carol Hontoria**

Lugar y Fecha Nacimiento: Madrid 5-8-1968.

Lugar de trabajo: **Hotel Son Granot.**

La semana pasada, **los Príncipes de Asturias** comieron en el hotel Son Granot con las autoridades, después de la visita que realizaron a Menorca. **Su anfitriona fue Carol Hontoria**, una enamorada de su familia y de su trabajo, que con este encargo, recibía un reconocimiento al trabajo realizado con esmero, con cariño, con dedicación desde que abrió en 2007. **Nacida en Madrid, pero criada y educada en Barcelona**, Carol tuvo la suerte de tener una familia que le permitió conocer mundo y aprender a base de experiencias. **Estudió de pequeña en un colegio inglés, pero no quiso hacer carrera universitaria.** Trabajó de un lado para otro pero siempre en contacto con las personas, su gran pasión. Cuando se casó, quiso que sus niñas fueran las protagonistas

de su vida, pero **fue su marido Toni Cortés**, ejecutivo en una multinacional, y harto de viajar, quien le dijo que en Menorca había un pequeño hotel en venta. **Del sueño pasaron al plan de empresa, a la negociación y decidieron perseguir su sueño.** Una gran **hipoteca** preside sus vidas y su horizonte pero tuvieron claro desde el primer momento que **Son Granot no sería un proyecto de “doblers”** sino un proyecto de vida y de familia por el que lo apostaban todo. **Abrieron en junio de 2007** y aunque **no provenían del mundo de la hostelería**, estaban convencidos que ellos no se dedicarían a vender habitaciones sino **buen trato, naturaleza, cultura, descanso, gastronomía, amor por las cosas bien hechas**, en definitiva, partían del viejo eslogan americano que dice **“Damas y caballeros sirviendo a Damas y Caballeros”**. Después de la experiencia del pasado miércoles, príncipes y princesas sirviendo a príncipes y princesas.

un fin de año con el hotel lleno y sin nada complementario que ofrecer: los restaurantes cerrados, el centro de Mahón cerrado porque era sábado por la tarde... No vienen turistas, no abro, como que no abro, no vienen turistas, es un circuito viciado muy difícil. Yo misma abro el restaurante en invierno solo bajo petición, porque sino tendría que tirar comida.

## 5 ¿Y qué propone?

No tengo recetas mágicas pero cuando la gente dice que no se puede venir a Menorca en invierno, lo justificamos diciendo que es porque hace un viento y un frío horroroso. En San Sebastián, cuando hace viento, se van a hacer unas tortas para ver saltar las olas ¿Porqué no hacen lo mismo en Faváritx? Podemos ver el tema como un problema o como un reto. No podemos luchar contra los elementos pero podemos adaptarnos a ellos y sacarles partido, estoy convencida que es cuestión de voluntad. Lo aprendí en Catalunya que debemos ponernos en marcha. No lo sé, a lo mejor tengo una visión muy bucólica de la vida porque tengo un hotel pequeño y familiar de nueve habitaciones...

## 6 ¿Qué tipo de turismo necesita Menorca?

Menorca es una isla virgen, la perla bonita del Mediterráneo. Nosotros apostamos todo lo que teníamos por venir a montar nuestra vida aquí. Digo que es la perla bonita por sus rincones, por su luz, por sus costumbres, por su historia. Tuvimos un grupo al que propusimos ir a visitar el Castillo de San Felipe con sus hijos. Estoy convencida que habían estado en montajes mucho más sofisticados y con más recursos pero regresaron encantados. No podemos estar aislados dentro de la misma isla. Debemos exportar esta maravilla. A lo mejor, falta definir mejor el producto porque no somos como Mallorca o Ibiza, El día que lo definamos bien, que sepamos aprovechar esta reserva de la biosfera, volverán a mirarnos con interés. Esto no impedirá que no cuidemos de nuestras costumbres, de nuestra identidad, de nuestro paisaje, los valores que tenemos.

## 7 ¿Cómo ve el futuro de su profesión?

Tengo una visión muy romántica, lo reconozco. Me gusta lo que hago, disfruto con ello porque creo que es la única manera de hacer las cosas. Puedo tener éxito o fracasar pero poniendo en práctica valores como la educación, las buenas costumbres, la amabilidad, el mimo por el cliente, el no engañarlo, el no traicionarlo, estoy

convencida que me permite abrir camino. Aquí todavía tenemos la suerte de escuchar el silencio en pleno verano y de oler la hierba y el mar. Menorca, por su tamaño provoca que las cosas lleguen más tarde pero no quiere decir que no acaben llegando.

## 8 ¿Cómo fue la experiencia con los Príncipes de Asturias?

El primer impacto, cuando supe que venían, fue tremendo, sobretudo, por la alegría que provocó entre las personas que trabajan aquí. Me acuerdo de las caras de sorpresa e ilusión que pusieron y su motivación y predisposición para todo. Después, el hecho de que confiaran en Son Granot me llenó de orgullo y estoy tremendamente agradecida en quien pensó en mí. Cuatro años trabajando sin parar en tu proyecto, con un esfuerzo físico enorme de toda la familia, parecía que te estaban susurrando que haces las cosas bien.

La cara B de esta gran alegría fue la responsabilidad que suponía tener todo a punto con muy poco plazo de antelación. El protocolo, la seguridad, la comida..., siempre intentamos que quien nos visita se sientan como príncipes y princesas y que nosotros seamos príncipes y princesas para ellos.

## 9 ¿Cuál fue su primer trabajo?

Mi primer trabajo fue durante el Salón Náutico, de azafata. Me pagaron dos mil pesetas, un sueldazo y mis padres tuvieron que firmar una autorización porque tenía 17 años.

## 10 ¿Por qué cambiaría o no cambiaría de trabajo?

Cambiaría para implicarme en algo social, ayudando en algo que tenga que ver con personas. En este momento no tengo tiempo pero me gustaría hacerlo algún día. También por mi familia, pero por pocas cosas más cambiaría.

## 11 ¿Qué cualidades debe tener un buen jefe?

Acordarse cada día del trabajo que hace tu equipo. Yo siempre digo que me alegro mucho de haber trabajado muchos años para otras personas, para no cometer los mismos errores. No darse cuenta del trabajo que hacen, solo mirar los resultados, es un error. Decir buenos días por la mañana, utilizar la empatía con tu gente...son personas que llevan ocho horas trabajando, a 38 grados de calor en la cocina, que han bajado 20 veces las escaleras, que han hecho las habitaciones, que te han sustituido cuando no estabas, en fin ¿qué haría yo sin todos ellos? Yo tengo la parte más cómoda, decir lo que tienen que hacer.

# ANUNCIOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN


## OFERTAS DE TRABAJO

**EMPLEADA HOGAR** preferible- mente interna para este mes agosto. Extranjeros chalé en Son Ganxo. Interesados contactar móvil 639.151.635.

**JOVEN** con conocimientos de inglés y francés busca trabajo en restaurante, casas, limpiadora y cuidadora de personas mayores. Tel. 648.244.212.

**CUIDADORA** de personas mayores con experiencia se ofrece para trabajar por las noches. Tel. 636.738.758.

**EMPRESA SECTOR NÁUTICO** precisa personal para trabajos en amarres. Imprescindible inglés medio alto, conocimiento informática y experiencia demostrable. Envía C.V. con foto al 971.35.33.50.



**SELECCIONA**  
Para importante empresa del sector de:  
VENTA, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EMBARCACIONES  
**RESPONSABLE DE TIENDA**

**FUNCIONES:**  
Se encargará de la gestión y control de la tienda (ventas, aprovisionamientos y almacén), de cumplir las políticas decididas por la dirección, de atención a clientes, imagen de la tienda y cumplimiento de los objetivos de venta.

**SE VALORARÁ:**

- Experiencia previa en tienda desarrollando labores similares, preferiblemente en el sector náutico.
- Habilidades comerciales
- Nociones de inglés.

**SE OFRECE:**

- Incorporación inmediata.
- Trabajo estable todo el año.
- Retribución económica acorde con experiencia y valía aportadas.

Interesados remitir o entregar en sobre cerrado C.V. con fotografía a Cecome Consultoría Empresarial, Pza. España 20, 1º o a la dirección de correo [isintes@cecome.com](mailto:isintes@cecome.com)

## MAÓ

**QUEREMOS OFRECER** la oportunidad a una persona con grado de invalidez o discapacidad física, a poder desempeñar en la empresa la gestión de Aux. Administrativo y cobrador a media jornada. Enviar C.V. especificando dicha discapacidad y grado a: [moo\\_cvitae@hotmail.com](mailto:moo_cvitae@hotmail.com)

**SE PRECISA PIZZERO** con experiencia para Restaurante Il Porto 225. Entregar CV con foto en dicho restaurante.

## CIUTADELLA

**SE PRECISA ESTETICISTA Y PELUQUERA** con experiencia para temporada de verano. Imprescindible inglés. Enviar C.V. al Diari Menorca Ref: 97033.

**SE PRECISA CONTABLE** administrativo. Interesados enviar el Curriculum a Diari Menorca Ref: 97090.



PRECISA  
**JEFE DE PARTIDA**  
Interesados remitir CV a: [macarella@grupotel.com](mailto:macarella@grupotel.com) o al fax: 971 38 72 69

**RESTAURANT DE PRESTIGI** cerca cuiner. Volem incorporar una persona amb estudis de cuina, experiència provada i compromesa amb sa feina. Contracte tot l'any. Incorporació a partir d'abril. Enviar CV a Diari Menorca Ciutadella, ref. 97080.

**DARRERA OPORTUNITAT.** Es traspasa tenda infantil o es cerca sòcia per capital i feina. Informar-se c/ Sant Isidre, 19 o telf. 606.432.431 només persones interessades.



## ES CASTELL

**SANT JOAN DE BINISSAIDA SELECCIONA** cambrer per a la temporada 2011 amb experiència demostrable en servei a la carta i en esdeveniments. Es valoraran els idiomes, sobretot l'anglès. Possibilitats reals de promoció. Interessats enviar CV i referències a [direccio@binissaida.com](mailto:direccio@binissaida.com)

Cada sábado con



**Empleo y formación**  
Suplemento laboral del diario "Menorca"



## CONVOCATÒRIA SOIB 2010-2011 (PREFERENTMENT DESOCUPATS)

	DATA D'INICI	DURADA	ENTITAT	Nom municipi
COMPETÈNCIA CLAU MATEMÀTICA NIVELL 2	PA	20H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
PREVENCIÓ DE RISCOS PER ELECTRICITAT, RELATIU ALS TREBALLS DE MUNTATGE I MANTENIMENT	PA	20H	FEDERACIÓ DE LA PETITA I MITJANA EMPRESA DE MENORCA (971.352.464 )	MAÓ
ALEMANY: GESTIÓ COMERCIAL	PA	209H	CENTRO DE ESTUDIOS IDIOMAS MENORCA (971.368.611 IDIOMASMENORCA@TERRA.COM)	MAÓ
COMPETÈNCIA CLAU LLENGUA ANGLESA NIVELL 2	PA	35H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
TRANSPORT DE MERCADERIES PERILLOSES I CISTERNES	PA	36H	FEDERACIÓ DE LA PETITA I MITJANA EMPRESA DE MENORCA (971.352.464 )	MAÓ
COMPETÈNCIA CLAU LLENGUA ANGLESA NIVELL 3	PA	50H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
COMPETÈNCIA CLAU LLENGUA CASTELLANA NIVELL 2	PA	25H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
COMPETÈNCIA CLAU LLENGUA ANGLESA NIVELL 2	PA	35H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
ATENCIÓ SOCIOSANITÀRIA A PERSONES EN EL DOMICILI	PA	600H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
GUIA PER ITINERARIS EN BICICLETA	PA	264H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
COMPETÈNCIA CLAU MATEMÀTICA NIVELL 2	PA	20H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
NETEJA DE SUPERFÍCIES I MOBILIARI EN EDIFICIS I LOCALS	PA	230H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
FORMACIÓ BÀSICA COMPLETA EN INFORMÀTICA A NIVELL USUARI	PA	66H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
PREVENCIÓ DE RISCOS. AULA PERMANENT	PA	8H	FEDERACIÓ DE LA PETITA I MITJANA EMPRESA DE MENORCA (971.352.464 )	CIUTADELLA
SOCORRISTA AQUÀTIC	14/03/2011	240H	AJUNTAMENT DE MAO POLIESPORTIU MUNICIPAL DE MAÓ (971.356.515 )	MAÓ
OPERACIONS BÀSIQUES DE CUINA	PA	350H	ESCOLA D'HOSTELERIA DE LES ILLES BALEARS (971.172.648 APOLONIA.SERVERA@UIB.ES)	CIUTADELLA
ALFABETITZACIÓ INFORMÀTICA: INFORMÀTICA I INTERNET	PA	25H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
MECÀNICA DE MOTORS NÀUTICS I COMPONENTS MECÀNICNS NAVALS	PA	220H	CENTRE DE REFERENCIA NACIONAL EN NAUTICA (971.369.000 CRNNAUTICA@CAIB.ES)	MAÓ
MECÀNICA DE MOTORS NÀUTICS I COMPONENTS MECÀNICNS NAVALS	PA	235H	CENTRE DE REFERENCIA NACIONAL EN NAUTICA (971.369.000 CRNNAUTICA@CAIB.ES)	MAÓ
OPERACIONS BÀSIQUES DE RESTAURANT I BAR	PA	200H	FEDERACIÓ DE LA PETITA I MITJANA EMPRESA DE MENORCA (971.352.464 )	SANT LLUÍS
SERVEIS AUXILIARS D'ESTÈTICA	PA	420H	CONSELL INSULAR DE MENORCA HOTEL PORT DE CIUTADELLA (971.356.050 )	CIUTADELLA
PROMOCIÓ TURÍSTICA LOCAL I INFORMACIÓ AL VISITANT	PA	690H	CENTRO DE ESTUDIOS IDIOMAS MENORCA (971.368.611 IDIOMASMENORCA@TERRA.COM)	MAÓ
OPERACIONS BÀSIQUES DE PISOS EN ALLOTJAMENTS	PA	380H	ESCOLA D'HOSTELERIA DE LES ILLES BALEARS (971.172.648 APOLONIA.SERVERA@UIB.ES)	CIUTADELLA
COMPETÈNCIA CLAU LLENGUA CASTELLANA NIVELL 2	PA	25H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
FORMACIÓ BÀSICA COMPLETA EN INFORMÀTICA A NIVELL USUARI	PA	66H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
E-COMMERCE	PA	200H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
FORN I BRIOXERIA	PA	283H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
OPERACIONS AUXILIARS DE MANTENIMENT I TRANSPORT INTERN EN LA INDÚSTRIA ALIMENTÀRIA	PA	275H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
SERVEIS DE RESTAURANT	21/03/2011	245H	ESCUELA DE TURISMO DE BALEARES (MAO) (971.350.508 MBENEJAM@ETB-BALEARES.ES)	MAÓ
ALFABETITZACIÓ INFORMÀTICA: INFORMÀTICA I INTERNET	PA	25H	CONSELL DE MENORCA (971.356.050 FORMACIO@CIME.ES)	MAÓ
PREVENCIÓ DE RISCOS PER OBRA DE PALETA	PA	20H	FEDERACIÓ DE LA PETITA I MITJANA EMPRESA DE MENORCA (971.352.464 )	CIUTADELLA

PA Pendent d'assignar