

DOCUMENTOS DE POLÍTICA SOCIAL. HISTORIA, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO.

ISSN 2340-7808

Número 36. Vol IV. Junio 2016.

Revista editada por el IPS. Instituto de Política social.

Indizada en Dialnet y Latindex.



La Inserción socio-laboral en los Institutos educativos. Un programa de Intervención.

María Dolores Pérez Moreno.

Universidad de Murcia (España).

Resumen. El objeto de este proyecto es ofrecer una formación y orientación básica que permita a los destinatarios del mismo realizar una búsqueda activa de empleo y su posterior inserción sociolaboral, pues, toda persona a lo que aspira es a insertarse en el mercado laboral y poder obtener un trabajo. De ahí, la importancia de presentar unas nociones básicas sobre técnicas de búsqueda de empleo, con el fin de conseguir un puesto. De este modo, este proyecto les va a hacer tomar conciencia de lo que supone una búsqueda de empleo además de prepararlos para su futura búsqueda. Todo ello, a través de sesiones de carácter teórico completadas con actividades prácticas, ya que tratándose de jóvenes sin motivación por el estudio y muy cercanos al mundo del trabajo es importante fomentar en ellos la motivación y prepararlos para la búsqueda de empleo.

Palabras Clave: Formación, orientación, inserción-socio-laboral y empleo.

Abstract. The purpose of this project is to provide both training and orientation that allows to young people to carry out an active search of employment and their later labor socio-insertion since ever body wants to be inserted into the labor market in order to get a job. Hence, it is important to provide a basic understanding of job search techniques so as to get some job vacancy. Thereby, this project is going to make them conscious of what a job search means as well as it is going to prepare them for their future job search. All this, through theoretical sessions filled with practical activities since in the case of young people without motivation to study and quite close to the job world; it is quite important to encourage within them a motivation and prepare them for a job search.

Keywords: Training, orientation, socio-insertion and employment.

1. Introducción.

El trabajo que se presenta a continuación es un proyecto de intervención que trata de realizar una orientación y formación a los alumnos para una futura inserción sociolaboral, por lo que, su principal objetivo es dar a conocer a los alumnos todos los conocimientos y técnicas necesarias, con el fin de promover y mejorar su inserción en el mercado de trabajo.

Los destinatarios de este proyecto son jóvenes de 3º y 4º de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) que se encuentran cursando el periodo de educación secundaria obligatoria a través del “Programa de Diversificación Curricular”. Este programa es una medida de atención a la diversidad diseñada para alumnos mayores de 16 años que han presentado durante los primeros cursos de la ESO (1º y 2º) dificultades generalizadas de aprendizaje. El programa permite cursar en los centros ordinarios un currículo distinto al establecido con carácter general, para que así el alumnado alcance los objetivos de la etapa con una metodología diferente, a través de contenidos y de áreas específicas denominadas ámbitos que integran los aprendizajes básicos y permiten impartirlos de forma globalizada, pero que no los forma de cara a una futura búsqueda de empleo.

Debido a las características que presentan: son jóvenes que pueden presentar cierto grado de exclusión social y laboral, que suelen tener una menor motivación hacia el estudio, que están próximos a cumplir la edad para poder empezar a trabajar, sin apenas tener preparación alguna ni ideas mínimas de cómo empezar a buscar un empleo, sumado a los altos niveles de desempleo juvenil presentes en la actualidad, se ha elaborado este proyecto con el fin de dar a conocer técnicas, herramientas y métodos para la búsqueda de empleo. El proyecto está enfocado para que no sólo sea una aportación de contenidos teóricos, sino también prácticos para que el alumnado pueda observar que únicamente no se trata de simples conocimientos, sino también como un medio eficiente y eficaz que va a ayudar en el momento de conseguir un trabajo que proporcione tanto satisfacciones profesionales como personales. Para ello se han desarrollado contenidos como:

- Técnicas de búsqueda de empleo: Dándoles a conocer cada una de las técnicas que se usan para llevar a cabo una efectiva búsqueda de empleo.
- Herramientas para la búsqueda de empleo: Presentándoles una serie de medios de los que se pueden disponer y utilizar para darse a conocer en el mercado laboral como, por ejemplo la carta de presentación y el Currículum vitae entre otros contenidos con el fin de que el alumnado pueda adquirir mayores competencias, y así poder obtener el mayor éxito a la hora de llevar a cabo la búsqueda de empleo. Todo esto a la vez que se les proporciona confianza y motivación a la hora de hacer una búsqueda de empleo activa.

2. Referentes teóricos.

El proyecto de Orientación y Formación Socio-laboral, va a introducir a los alumnos destinatarios del mismo en técnicas de búsqueda de empleo, ya que se entiende que la búsqueda de empleo es un proceso por el que las personas se insertan en el mundo laboral, y que toda persona aspira a insertarse en el mercado laboral. Todo ello, para poder obtener un trabajo con el que consigan beneficios económicos, profesionales y personales. Pero cada vez se hace más difícil tener un trabajo y que además sea estable, ya que, a pesar de los deseos de

las personas de encontrar un empleo, hay que sumar las características del mercado de trabajo actual y es que, éste se caracteriza por ser un sector globalizado. Un sector cada vez más dinámico y cambiante debido al hecho con que se producen todos los acontecimientos, además de estar basado en la competitividad existente a la hora de introducirse en él. Todos estos hechos incrementan las necesidades de flexibilidad y aprendizaje continuo, así como la disponibilidad a la movilidad territorial o funcional, provocando que pocos consigan un puesto de trabajo, ya que deja muy poco margen de actuación. A todo esto, hay que sumarle la “crisis económica mundial que ha hecho frecuentes en la vida características como: incertidumbre, irregularidad, rigidez salarial y rotación” (Sanromán, 2012: 11).

Esta situación deja a los jóvenes en una posición de continua adaptación, ya que uno de los principales rasgos del desempleo juvenil según Rocha (2012) además del género, de la nacionalidad, o de la duración del empleo, refiriéndonos con ello al factor de la temporalidad de los empleos, es la falta de formación. Pues, se presentan unas elevadas tasas de desempleo registradas en las personas jóvenes con menores niveles de formación debido a la concentración de estas personas en puestos de trabajo con alta temporalidad, bajos requerimientos de cualificación y menor productividad, y que normalmente son más vulnerables ante los ajustes realizados por las empresas en situaciones de crisis. A ello se suma además, la mayor dificultad en encontrar un puesto de trabajo, en comparación a las personas con niveles superiores de formación. Esto sitúa a los jóvenes en una situación muy conocida en estos últimos años denominada “ni-ni”, usada para referirse a “jóvenes caracterizados por ser personas que ni trabajan, ni están en el sistema educativo, ni reciben formación. Tomando como referencia este criterio, en España la tasa de jóvenes “ni-ni” con respecto al porcentaje sobre la población del grupo de edad, sería en 2012 del 19% entre las personas de 16 a 24 años” (Rocha, 2012: 12).

Por este motivo es por el que cada vez tenemos que estar más formados y capacitados y además de contar nuestras habilidades personales y profesionales, tenemos que dominar las técnicas de búsqueda de empleo, ya que serán determinantes a la hora de incorporarse al mercado laboral. Todos estos factores, que facilitan o impiden la búsqueda del trabajo se pueden agrupar en dos tipos:

- Externos o del entorno. Son los que no podemos controlar, como por ejemplo las ofertas de empleo, la situación del mercado laboral, la crisis económica, o incluso la propia suerte que se tenga en un momento determinado.
- Internos o personales. Son los que podemos controlar. Un ejemplo de ello sería la formación que poseemos, los objetivos que nos marcamos, lo que estamos dispuestos a aceptar, la disponibilidad o las estrategias que seguimos a la hora de buscar un trabajo (UGT, 2009:1).

En resumen, una persona que busca trabajo puede mejorar los factores internos, ya que su formación depende solo de ella, pero los externos son los que se dan en el momento y contra ellos no puede hacer nada (UGT, 2009).

Es por ello, que este proyecto formará y orientará a los alumnos sobre cómo hacer que su búsqueda de empleo sea eficaz, aspectos muy relevantes si se toma en consideración la gran competencia que existe hoy día de cara a ocupar un puesto de trabajo, y cómo influyen, incluso, hasta los detalles que a veces se consideran superfluos o de una importancia menor. Actualmente no basta con tener conocimientos, saber realizar eficazmente unas determinadas

funciones, o tener experiencia en un puesto concreto, sino que también es importante que la impresión que se cause sea la adecuada. De estos aspectos principales se deriva la importancia de dominar las técnicas de búsqueda activa de empleo, con el fin de conseguir la inserción socio-laboral, entendiéndola como el resultado de un proceso durante el cual se proponen distintas acciones encaminadas hacia el logro de un fin, que es el pleno desarrollo social y profesional del individuo (Carmona y Requerey, 2001), en otras palabras, supone la consecución del éxito profesional y por ende del personal y social. Considerándose importante ofrecer a los jóvenes un servicio de orientación e información y la consecución de diferentes habilidades socio-laborales para una futura inserción en el mundo laboral.

Tanto la orientación como la información son unos pilares básicos para la consecución de la inserción sociolaboral, máxime si consideramos los datos acerca del desempleo juvenil, y es que según estudios realizados por Rocha (2012) la notable destrucción de empleo no ha sido homogénea para los diferentes grupos de edad de la población, pues han sido las personas jóvenes las más afectadas por la crisis. Este hecho ha dejado al descubierto cifras como la de “922 mil jóvenes desempleados y una tasa de desempleo juvenil (menores de 25 años) en España del 52% en 2012, siendo ésta la segunda más alta de la UE después de la de Grecia” (Rocha, 2012: 1).

No obstante, estos dos pilares de los que hablamos, se quedan escasos si no conllevan un componente práctico, puesto que, es solo mediante la práctica cuando se adquieren las habilidades necesarias para la inserción en el mundo laboral actual, como pueden ser habilidades comunicativas, sociales, cooperativas, de trabajo en equipo, acatar normas y horarios, la resolución de conflictos, etc. Además de ser también importante la motivación a la población juvenil en peligro de exclusión social, puesto que hay que motivar a los jóvenes para que crean en ellos mismos y fomentar en primer lugar su autoestima, ya que ésta influirá en la toma de decisiones que se haga sobre las ocupaciones hacia las que se quiera encaminar y en las aspiraciones que se tengan. De tal modo que un bajo nivel de autoestima producirá estrés y angustia en los sujetos cuando tengan que enfrentarse a la búsqueda de trabajo, rebajando en ellos el nivel de aspiraciones por miedo al fracaso y tendiendo a realizar atribuciones de la propia incapacidad cuando ese fracaso ha sido un hecho. Por el contrario, un mayor nivel de autoestima incide directamente en las expectativas, en las metas que el sujeto se propone y en la conducta que realiza para conseguir aquello que desea de un modo más positivo (Donoso, 2000). En segundo lugar, fomentar su empleabilidad, definida como “la capacidad de una persona para posicionarse favorablemente ante el mercado de trabajo” (San Narciso, 2012: 13). Es decir, la empleabilidad facilita la contratación de las personas y por tanto su inserción y mantenimiento en el mercado de trabajo.

En este proceso de búsqueda del que se habla, es importante que se desarrolle una formación continua y completa, conocer distintas técnicas de búsqueda de empleo y saber aplicar todos esos conocimientos de forma eficaz. Pues, la búsqueda de empleo es un proceso por el que las personas se insertan en el mundo laboral, lo que implica tener un objetivo profesional determinado, que fundamentalmente suele venir definido por los factores personales y profesionales. Para esta búsqueda de empleo, se utilizan una serie de herramientas con el fin de llevar a cabo una búsqueda lo más completa posible y lograr una mayor accesibilidad a un determinado puesto de trabajo. Para ello, las herramientas más utilizadas suelen ser la carta de presentación y el currículum vitae, aunque existen otras como por ejemplo: la auto-candidatura, el contacto telefónico, la entrevista personal de selección, etc (AAVV, 2007).

Centrándonos en la dimensión educativa y/o formativa, que es la que a este proyecto compete, la baja cualificación o un bajo nivel formativo en el contexto social y laboral actual, caracterizado por ser cambiante además de exigente, según Patricia Olmos (2011) no facilitan el proceso de incorporación al mercado laboral, por tanto, la formación tiene un papel relevante con respecto a la exclusión sociolaboral de los colectivos vulnerables (Guerrero, 2008). Es uno de los instrumentos claves de lucha contra la exclusión de los colectivos desfavorecidos, y posiblemente el elemento más importante en la generación de actitudes y aptitudes hacia el empleo y el trabajo concreto (Carmona y Requerey, 2001). Cuanta más y mejor formación e información se transmita, mayor capacitación tendrán los alumnos. Es como una cadena de eslabones en donde si uno está mal, la cadena se rompe, porque un bajo nivel formativo, dificulta el acceso al mercado de trabajo, derivando en una baja disposición de recursos económicos, que pueden dificultar el acceso a necesidades básicas o la participación activa de la persona en la sociedad. Pero, del mismo modo que la formación es importante para poder optar a mayores oportunidades de encontrar un empleo, también lo es para adquirir una serie de competencias básicas necesarias para el desarrollo de la persona en la vida cotidiana, ya que “las personas se caracterizan por asumir responsabilidades en todos los ámbitos de su vida, entre los que se encuentran el empleo, por lo que el proceso de maduración personal y el desarrollo individual, pasan también por su formación para el trabajo y por su aproximación e inserción en el mundo laboral” (Guerrero y León 2005: 229).

En resumen, la intervención educativa es esencial, siendo preciso crear un amplio abanico de posibilidades formativas y de inserción laboral, para que cada uno pueda desarrollar su propio “itinerario”. Recogiendo una visión de varios autores sobre lo que son los itinerarios, se podría decir que son “un enfoque de la orientación sociolaboral centrado en la persona que permite construir un proceso, con carácter pedagógico y encaminado a un cambio de una situación actual a otra deseada” (Ceniceros y Oteo, 2003: 89).

En palabras de Carmona y Requerey (2001), son procesos adaptados y consensuados para cada persona, en los que en función de su situación y necesidades se realizarán una serie de actuaciones y se pondrán en marcha de forma coordinada una serie de recursos de formación, empleo, educativos, sociales. Si nos fijamos en la definición de Guerrero y León (2005) los itinerarios son como un proceso de negociación entre lo que pueden ofrecer y lo que la persona decida incorporar en esa trayectoria. Un camino distinto para cada persona, en la medida en que las personas son diferentes, porque en ellos se señalarán los objetivos que se quieren perseguir. Además, deben concretar las acciones que realizará la persona para acceder al mercado de trabajo y mejorar su condición de empleabilidad, pero sin olvidar que no son una receta mágica, pues, no garantizan el éxito de los procesos de inserción laborales.

En definitiva, su función es producir cambios que faciliten la inserción social de la persona, basados en la búsqueda de soluciones, para producir cambios en la persona cuando presente situaciones de necesidad. Si esto es importante para todas las personas, aún lo es más para aquellas que están en desventaja, como es el caso de los jóvenes, porque las personas que presentan dificultades especiales para incorporarse al mundo laboral, necesitan un servicio adecuado a sus características que compense diferencias y haga efectivo el principio de igualdad de resultados en el proceso de inserción sociolaboral. Así que, mejorar la inserción sociolaboral, es un proceso compuesto por diferentes actividades encaminadas a proporcionar destrezas, experiencias laborales y proporcionar técnicas y conocimientos en el desarrollo de

la iniciativa y autonomía, posibilitando nuevos ámbitos relacionales e independencia económica y personal, ya que se orienta al funcionamiento de la persona en los entornos social y laboral, abarcando la cobertura de necesidades básicas, la formación, la búsqueda o consecución de un trabajo, su mantenimiento o su incorporación a otro tipo de actividades (San Narciso, 2012).

Por ello, según Reglado Rada (2004) en el ámbito de la inserción sociolaboral, se han ido sucediendo diversas fórmulas donde los objetivos esenciales del proceso de inserción laboral no se limitan a la obtención de un empleo de calidad, sino a la capacidad de mantenerlo y desarrollarlo adecuadamente. Lo que lleva a desarrollar las competencias de cada uno, competencias que según Martínez Clares (2008), hacen referencia a los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer la actividad laboral, para resolver de forma autónoma y creativa y sobre todo, a colaborar en el entorno laboral y organización del trabajo. Son características personales de saberes, conductas, aptitudes y actitudes, demostrándose mediante la acción (cit. en Martínez y González, 2005). Es decir, se entienden como la capacidad de cada persona para desempeñar un puesto de trabajo. Cuanto más se aproxime al perfil de referencia, más idónea es esa persona. O como el conjunto de conocimientos “saber”, habilidades, “saber hacer” y actitudes, “saber ser”, perceptibles, que permiten el ejercicio de la actividad profesional y establecen un desempeño superior en un puesto y organización concretos, “saber estar” (Sanromán, 2012: 5). En lo que a este trabajo compete, es de gran importancia la adquisición de las competencias necesarias para la búsqueda de empleo.

Partiendo en primer lugar de la necesidad de desarrollar las competencias debido a que “la crisis en el empleo, el aumento de las tasas de paro o la precariedad laboral, han originado consecuencias importantes, sobre todo para aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para acceder a una ocupación” (Guerrero y León, 2005: 231), como es el caso de estos jóvenes, y en segundo lugar, de la situación actual donde se ofrecen empleos en los que se demandan una serie de requisitos de tipo actitudinal y competencial, que no todo el mundo posee para acceder a ellos, se desarrolla el “Proyecto de Orientación y Formación Sociolaboral”.

Mediante este proyecto se orientará a los jóvenes para la búsqueda de empleo y la inserción sociolaboral, a través del desarrollo de la competencia personal (constituida por las capacidades básicas que necesita tener una persona para poder enfrentarse a cualquier situación social y laboral), la competencia social (la forman las capacidades que facilitan las interacciones sociales), y la competencia laboral (se compone de las habilidades básicas para obtener y mantener un puesto de trabajo) (San Narciso, 2012). Cubriendo la necesidad de desarrollar la empleabilidad de las personas y su capacidad para ser contratada. Convirtiendo de esta manera, a la empleabilidad, en otro instrumento de inserción teniendo como finalidad única producir cambios significativos en las situaciones de déficits y necesidades consideradas claves. Es decir, facilitar cambios personales, formativos, ocupacionales y laborales, y producir cambios en la vida de la persona, cambios que faciliten su inserción social a través de la formación y trabajando de manera individual y en grupo e interactuando con demás personas, ya que lo que en definitiva es clave para obtener trabajo no es sólo la cualificación del capital humano y el “saber-hacer” sino el capital relacional y el “saber estar”. Puesto que como apuntaba Torregosa (1999) “cada vez se da más el fenómeno de disputa por los pocos empleos disponibles. Y en un contexto de crisis y cambio adquieren un valor fundamental los aprendizajes no escolarizables como: actitudes y modos de

comportarse; capacidades de comunicación y de relación; posición familiar y redes sociales; trayectoria biográfica y profesional; estrategias y opciones personales, etc” (Torregosa, 1999: 286).

Por todo lo mencionado anteriormente, el hecho de no tener empleo constituye una de las principales causas y uno de los factores de riesgo de numerosas situaciones de exclusión y marginación social. Presentando especiales dificultades para acceder al mercado laboral las personas que se encuentran con riesgo o en situación de exclusión, a causa de sus carencias sociales, económicas, educativas y de cualificación laboral, lo que comporta para ellos numerosos problemas debido a la desmotivación personal, el desconocimiento o el abandono de los hábitos sociales y laborales básicos. Considerándose en esta vía el empleo como un elemento clave para conseguir la inserción social de las personas que se encuentran en situación de exclusión o riesgo de exclusión social, como se decía al principio (Carmona y Requerey, 2001: 6-12).

Por ello, este proyecto se plantea con el fin de conseguir que los alumnos destinatarios del mismo, sin experiencia en el mundo del trabajo y con problemas en su formación, adquieran ciertas habilidades y destrezas que les faciliten el paso a una vida laboral, o reciban, la orientación pertinente para continuar con su formación académica. Tratando de responder a necesidades de carácter formativo y orientativo de cara a la inserción laboral y en base a las necesidades que presentan, pues tras revisar datos de diferentes centros educativos, podemos llegar a la conclusión, la existencia de un alto porcentaje de absentismo o abandono escolar en los alumnos de 4º diversificación debido a una serie de factores que confluyen; por ejemplo verse con dieciocho años y sin posibilidades de volver a repetir si suspenden, debido a los profesores, al temario e incluso a las expectativas que ellos tenían sobre qué iban a conseguir dentro del programa de diversificación, ya que, la mayoría de estos alumnos muestran un perfil similar de poco hábito de trabajo y ven la diversificación como algo que nos les va a costar nada, además de las pocas expectativas que tienen con respecto al mundo laboral, por eso es necesario hablarles del mundo del trabajo y como enfrentarse para buscar un empleo. Es por este motivo y porque son jóvenes que debido a su situación personal o social presentan bajos niveles formativos y baja cualificación, lo que se traducirá, como indica San Narciso (2012) en dificultades a la hora de incorporarse al mercado laboral, conduciéndolos a situaciones de exclusión y discriminación y situándolos bajo algunas dimensiones de vulnerabilidad, por lo que los destinatarios de este proyecto son jóvenes que están cursando los estudios de secundaria obligatoria a través del programa de diversificación curricular.

En relación a estos programas de diversificación curricular de la Educación Secundaria Obligatoria, señalar que están regulados por la Orden de 16 de abril de 2009, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo. En esta Orden quedan reflejados, entre otras cosas, el número máximo y mínimo de alumnos que pueden formar las clases de diversificación curricular, que se encuentran, en un máximo de 15 alumnos por clase y un mínimo de 10, también se recoge el perfil de los alumnos que compondrán estas clases de diversificación, y es que, en su gran mayoría lo compondrán alumnos que se encuentren bajo situaciones de desfase curricular, entendiéndose éste, como un déficit en el desarrollo de los conocimientos adquiridos en relación con la edad que presentan y el curso en el que se encuentran, aunque sin presentar ninguna deficiencia psíquica, o el currículo que se seguirá, ya que éste al tratarse de alumnos con necesidades educativas se debe adecuar. A continuación se exponen los objetivos del proyecto de orientación dirigido a estos jóvenes alumnos.

3. El proyecto.

3.1. Los objetivos.

Se presentan en este apartado los objetivos generales y específicos de este proyecto, que como hemos dicho, trata de ofrecer una formación y orientación a los jóvenes que se encuentran cursando la ESO a través del programa de diversificación.

| OBJETIVOS GENERALES | OBJETIVOS ESPECIFICOS |
|--|---|
| 1. Identificar su trayectoria personal y profesional (sus competencias, intereses, limitaciones, quiénes son, etc.) | 1.1 Potenciar la reflexión sobre sus trayectorias formativas y profesionales. 1.2 Motivar a los y las jóvenes en la búsqueda activa de empleo, reduciendo temores y desánimos respecto a sus posibilidades 1.3 Mejorar las posibilidades de acceso a un empleo, a través de la mejora de la empleabilidad de los participantes. |
| 2. Conocer las distintas técnicas de búsqueda de empleo. | 2.1 Potenciar el conocimiento y la utilización correctamente de las técnicas y los recursos disponibles para la búsqueda de empleo. 2.2 Identificar las alternativas existentes para la búsqueda de empleo (internet, anuncios prensa, oficinas de empleo, ETT, empresas y consultoras especializadas, bolsas de trabajo de centros de formación...) |
| 3. Conocer las diferentes herramientas y/o instrumentos que se utilizan para llevar a cabo una búsqueda de empleo efectiva que proporcione resultados en el mercado laboral. | 3.1 Conocer las distintas herramientas para realizar una búsqueda activa (currículum vitae, pruebas de selección, entrevistas, etc). 3.2 Trabajar sus habilidades socio-laborales para su incorporación al mercado de trabajo. |

3.2. Los beneficiarios.

Los destinatarios de este proyecto de orientación son jóvenes con edades comprendidas entre los 15 y los 18 años de los cursos de 3º y 4º del programa de diversificación. Cada curso cuenta con un número aproximado de entre 11 y 16 alumnos. El alumnado de estos cursos es un alumnado que tras la aplicación de las medidas ordinarias de atención a la diversidad, se encuentra en riesgo evidente de no alcanzar los objetivos de la etapa cursando el currículum ordinario; pero que, al mismo tiempo, manifiesta interés en obtener el Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Son jóvenes que responden a los perfiles sociales y educativos con características como: tener una percepción negativa del sistema educativo o rechazo, que tienen una sensación de fracaso personal o han sido tachados durante su paso por el sistema educativo de fracasados, que presentan carencias a la hora de tener aspiraciones personales y dificultades en la toma de decisiones sobre su futuro por estar faltos de orientación sobre sus posibilidades formativas

y de empleo, que están poco preparados para competir en el mercado laboral, y faltos de expectativas y de proyectos educativos profesionales a medio y largo plazo. Este tipo de alumnado generalmente mantiene actitudes pasivas frente al compromiso y a la participación en el sistema escolar o manifiesta falta de destrezas personales para su inserción laboral, además muchos de ellos pertenecen a familias con problemas económicos, sociales o no han atendido a sus necesidades correctamente.

En definitiva, son jóvenes que presentan desfase curricular o necesidades de apoyo específicas. Jóvenes que por la vía ordinaria no pueden titular, que se encuentran desorientados hacia su futuro laboral, sus aspiraciones e intereses o que presentan alguna problemática personal o social o con índices de absentismo o abandono escolar.

Todas estas características sumadas a la complejidad del mundo laboral, la escasez de puestos de trabajo y la especialización profesional, impiden que muchos de ellos accedan a un puesto de trabajo.

3.3. Los contenidos.

Los contenidos de este proyecto se establecen en tres módulos, intentando ajustarse al cumplimiento de los objetivos propuestos en el mismo, planteando así contenidos teórico-prácticos que facilitan el aprendizaje y desarrollo del proyecto.

MODULO 1: Empezamos

1. ¿Qué nos aporta un empleo?
2. Proceso de búsqueda de empleo.
3. Toma de decisiones

MODULO 2: La Búsqueda de empleo.

4. ¿Dónde buscar un empleo? Fuentes de información de empleo
 - o Redes Informales (Familia, amigos, conocidos, profesores...)
 - o Redes Sociales (Internet, anuncios en prensa, inscribirse en oficinas de empleo, etc).
5. Técnicas de búsqueda de empleo (contactos personales, responder a anuncios de ofertas de empleo, auto-presentación, técnicas de inscripción en empresas de trabajo temporal (ETT), etc).

MODULO 3: Llegado el momento

6. Herramientas para buscar empleo (carta de Presentación y currículum Vitae)
7. El proceso de selección (test psicotécnicos, pruebas profesionales y entrevista de selección)

3.4. Metodología.

Como ya se ha indicado, este proyecto se dirige a dar formación y orientación sobre el trabajo, técnicas de búsqueda de empleo y habilidades socio-laborales a jóvenes de entre 15 y 18 años, con déficits personales, formativos y sociales y con dificultades en la elaboración de metas y objetivos a medio y largo plazo. Por tanto, los contenidos que recoge este proyecto pretenden proporcionar los conocimientos conceptuales básicos, para que el alumnado se

desenvuelva con eficacia en el proceso de búsqueda de empleo, así que, es clave trabajar de acuerdo con unas prácticas adecuadas, que incrementen la posibilidad de su desarrollo y un resultado positivo de las sesiones.

Con este trabajo no se pretende dar solución a los problemas que se les puedan presentar en su día a día, si no ofrecerles herramientas o pautas que puedan utilizar y que les faciliten solucionar esos problemas, siendo el formador o la formadora un facilitador del aprendizaje, animador y orientador.

Por ello, la metodología usada para llevar a cabo este proyecto será activa, participativa y basada en experiencias, pues, en las sesiones que se van a desarrollar se fomenta la participación de los alumnos, recogiendo sus sugerencias, ideas y aportaciones y creando un clima donde se sientan libres a la hora de expresarse y preguntar. Se trata de sesiones que sean motivadoras, donde se trabajen contextos o casos que se puedan encontrar en su día a día, ya que con ellas pretendemos acercar a la realidad al alumnado, y procurarles una visión general del mundo laboral. Todo ello, partiendo de sus experiencias relacionadas con la búsqueda de empleo y el mundo laboral, de su situación personal y social y de sus capacidades de aprendizaje iniciales, para así despertar el mayor interés en ellos.

Las sesiones se desarrollarán partiendo de una base teórico-práctica, teórica porque las se llevarán a cabo con exposiciones claras, cortas y concretas y práctica porque tras cada exposición se realizarán actividades relacionadas con ejemplos y contenidos significativos para los alumnos, ya que este proyecto está pensado para la práctica, para que la aplicación del aprendizaje se realice fuera del aula, en su vida. Por tanto, los trabajos y ejercicios se basarán en la práctica y ejemplos reales. En ellas se realizará una combinación de trabajo individual y en grupo, facilitando la autonomía de cada persona para que puedan poner en práctica procesos de trabajo individualizados, con el fin de mejorar sus capacidades, actitudes personales y sus posibilidades de inserción laboral dentro de su formación, a la misma vez que aprenden de las opiniones y experiencias de los compañeros a través de técnicas que se realizarán en grupo, favoreciéndoles el conocimiento de sus logros y la detección de errores para así poder solventarlos.

En cuanto a los contenidos, éstos serán favorecedores de participación e interés, flexibles en los tiempos, adaptándose al ritmo de los jóvenes, sus procesos de aprendizaje y características personales y sociales. Se combinarán actividades individuales y grupales, para permitir la individualización y al mismo tiempo aprender a trabajar en grupo y relacionarse, permitiendo la diversidad de intereses y de capacidades. Empleando para todo ello materiales y recursos didácticos atractivos y variados, ya que se plantean una serie presentaciones Power Point donde se desarrollan los aspectos teóricos relacionados con cada uno de los apartados apoyados a su vez con actividades prácticas para afianzar conocimientos y llevar a la práctica lo que se aprenda, usando instrumentos como la “Lluvia de ideas” para conocer las ideas previas que ellos tienen antes de la exposición teórica, “Grupos de Trabajo” para realizar itinerarios de búsqueda de empleo, “Dinámicas Individuales” para la realización de actividades individuales como la creación de su propio currículum y “Role Playing” usado para trabajar las entrevistas de trabajo.

Aunque todas las actividades propuestas no son un fin en sí mismas, sino un medio para lograr determinados objetivos, por ello, no importa tanto el resultado sino el proceso. Además al contar con la ventaja de que los grupos son reducidos en número, se favorece una atención

más individualizada y si fuera necesario se llevarán a cabo asambleas en el grupo de trabajo para resolver conflictos o problemas que puedan surgir.

3.5. Actividades.

A continuación se presentan las actividades propuestas para el desarrollo de los contenidos de este proyecto, establecidas y ordenadas según el apartado de los contenidos al que corresponden.

| Título: “La Mano” | |
|------------------------------------|---|
| Finalidad | Conocernos las expectativas de los alumnos. |
| Objetivo/s | Conocer las expectativas de los alumnos con respecto al desarrollo del proyecto y los contenidos que en él se van a dar. |
| Materiales | Ficha de la actividad y bolígrafo. |
| Desarrollo | Para realizar esta actividad a cada alumno se le dará una hoja con una mano dibujada. Después tendrán que cumplimentarla respondiendo a las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> - Nombre (meñique). - ¿Qué te sugiere el nombre del proyecto? (anular). - ¿Cuáles son tus expectativas ante el proyecto? (corazón). - ¿Qué te gustaría aprender? (índice). - ¿Qué crees que puedes aportar? (pulgar). |
| Duración | 15 min. Aproximadamente. |
| Tamaño del Grupo | Esta actividad no está diseñada para un grupo con un número concreto de personas. |
| Lugar | Un aula. |
| Observaciones y/o variantes | Las preguntas que hay que responder se pueden cambiar según los intereses que se tengan. |

MODULO 1

| Título: “Mi Inventario” | |
|------------------------------------|---|
| Finalidad | Que se conozcan ellos mismos. |
| Objetivo/s | Definir las características individuales. Fomentar la valoración positiva y disposición de los alumnos para modificar aquellos aspectos negativos. Identificar su objetivo profesional y proponérselo como proyecto. |
| Materiales | Ficha de la actividad. |
| Desarrollo | Para el desarrollo de esta actividad es necesario que los alumnos realicen la ficha, marcando aquellas casillas con las que más se identifiquen favoreciendo así que ellos mismos se conozcan y vean lo que prefieren en relación con un puesto de trabajo. |
| Duración | Aproximadamente 20 min. |
| Tamaño del Grupo | Es una actividad que no está diseñada para un grupo con un número concreto de personas. |
| Lugar | Un aula. |
| Observaciones y/o variantes | Los ítems o preguntas de las tablas se pueden cambiar y adaptarlos a cualquier tema que se quiera trabajar. |

| Título: “Toma de decisiones: Análisis DAFO” | |
|--|---|
| Finalidad | Ayudarlos a tomar decisiones |
| Objetivo/s | Concienciarlos sobre la situación en la que se encuentran y las acciones que deberían poner en marcha para aprovechar las oportunidades. Ya que gracias a esta actividad podrán plasmar sus puntos Fuertes/Débiles, y las |

| | |
|------------------------------------|--|
| | Oportunidades/Amenazas que se les pueden presentar y obtener las conclusiones finales, que les serán de gran ayuda a la hora de enfocar la realización de su Currículum. |
| Materiales | Ficha y bolígrafos. |
| Desarrollo | Para el desarrollo de esta actividad se dibujará en la pizarra el patrón de una matriz Dafo y se pedirá a los participantes que la dibujen en su folio y la completen según sus características (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades). Después se le darán una serie de pautas para que ellos mismos puedan establecer sus estrategias de acción, es decir actividades que marquen lo que van hacer para conseguir aquello que quieren. |
| Duración | 30 min. |
| Tamaño del Grupo | Esta actividad no está diseñada para un grupo con un número concreto de personas. |
| Lugar | Un aula o espacio con mobiliario. |
| Observaciones y/o variantes | Con esta actividad se responde a las preguntas ¿Quiénes somos? Y ¿Qué vamos a hacer? |

MODULO 2

| | |
|-------------------------------------|---|
| Título: “Técnicas y métodos” | |
| Finalidad | Conocer las distintas técnicas y métodos de búsqueda de empleo. |
| Objetivo/s | Tomar conciencia de las distintas técnicas o métodos que se pueden usar a la hora de buscar un empleo. |
| Materiales | Una pizarra y tiza. Un ordenador con proyector. |
| Desarrollo | Para el desarrollo de esta actividad se les pedirá a todos los participantes que piensen y digan diferentes métodos o técnicas para buscar un empleo. Luego se les hará una presentación para reforzar las que han dicho y decir alguna nueva si no ha salido. Después se les pedirá que se pongan por parejas y seleccionen alguna técnica para que practiquen con ella. |
| Duración | 45 min aproximadamente. |
| Tamaño del Grupo | Esta actividad no está diseñada para un grupo con un número concreto de personas, simplemente se tendrá que ajustar el tiempo de acuerdo al número de personas que formen el grupo. |
| Lugar | Un aula o espacio amplio con mobiliario informático para poner una presentación. |
| Observaciones y/o variantes | |

| | |
|------------------------------------|--|
| Título: “La Búsqueda” | |
| Finalidad | Practicar con las distintas técnicas y métodos de búsqueda de empleo. |
| Objetivo/s | Realizar una planificación para buscar un trabajo. |
| Materiales | Ficha de la actividad y bolígrafo. |
| Desarrollo | Esta actividad consiste realizar una planificación de cómo llevar a cabo una búsqueda de empleo. Refleja en cada uno de los cuadros las actividades que llevarías a cabo en una semana, con el fin de encontrar el trabajo que buscas. |
| Duración | 10 min aproximadamente para explicar la actividad en clase y una semana para su realización. |
| Tamaño del Grupo | Esta actividad no está diseñada para un grupo con un número concreto de personas. |
| Lugar | Un aula. |
| Observaciones y/o variantes | |

MODULO 3

| | |
|---|-----------|
| Título: “Como hacer un Currículum” | |
| Finalidad | Practicar |

| | |
|------------------------------------|--|
| Objetivo/s | Realizar cada alumno su propio currículum vitae. |
| Materiales | Ordenadores e impresoras. |
| Desarrollo | Para el desarrollo de esta actividad cada alumno tendrá que realizar su propio currículum. |
| Duración | 30 min aprox. |
| Tamaño del Grupo | Esta actividad no está diseñada para un grupo con un número concreto de personas. |
| Lugar | Un aula o sala provista con material informático (Ordenadores) |
| Observaciones y/o variantes | |

| | |
|------------------------------------|--|
| Título: “Improvisando” | |
| Finalidad | Realizar ejercicios de improvisación para agilizar la mente de cara a futuras entrevistas. |
| Objetivo/s | Agilizar el nivel de improvisación. |
| Materiales | Diferentes trozos de papel que lleven escritos objetos absurdos. |
| Desarrollo | El desarrollo de esta actividad se divide en dos. En primer lugar todos los participantes se situarán frente a alguno de sus compañeros de manera que todos queden emparejados. Después se les pedirá que imaginen que tienen entre los dos una bolsa sin fondo y que empiecen a sacar de esa bolsa objetos imaginarios. Esta primera actividad les servirá para ir entrando en contacto y perdiendo el miedo. En la segunda parte cada participante tendrá que sacar de una bolsa un papel y vender el objeto que lleve escrito al resto de sus compañeros. |
| Duración | Entre 15 y 20 min la primera parte y aproximadamente 30 min la segunda. |
| Tamaño del Grupo | Esta actividad no está diseñada para un grupo con un número concreto de personas, simplemente se tendrá que ajustar el tiempo de acuerdo al número de personas que formen el grupo. |
| Lugar | Un aula o espacio donde poder estar todos juntos. |
| Observaciones y/o variantes | Otra opción para realizar la primera parte de la actividad es que si es grupo es impar y uno de los participantes se queda sin pareja se puede realizar poniendo al grupo en círculo. |

| | |
|--|---|
| Título: “Role playing: Preparación de una entrevista” | |
| Finalidad | Poner a los alumnos en la situación de una entrevista. |
| Objetivo/s | Realizar una entrevista. |
| Materiales | Ficha de preguntas y bolígrafos. |
| Desarrollo | Para el desarrollo de esta actividad se les facilitará a los alumnos una lista de las preguntas más frecuentes que se suelen hacer en una entrevista, después se les pedirá que se pongan por parejas y que cada uno entreviste a su compañero simulando una entrevista profesional, cuando unos hayan preguntado y otros respondido se les pedirá que cambien los papeles, pasando el que preguntaba a responder y el que respondía a preguntar. |
| Duración | 60 min. 30 minutos para cada papel. |
| Tamaño del Grupo | Actividad no diseñada para un grupo con un número concreto de personas. |
| Lugar | Un aula o espacio amplio. |
| Observaciones y/o variantes | |

3.6. Temporalización.

Todas las actividades planteadas en este proyecto están distribuidas en sesiones, teniendo en cuenta que algunas de ellas podrán tener lugar en horas y días diferentes para cada grupo, y otras se llevarán a cabo uniéndose a los dos grupos.

Actividades (Mayo)

| | | |
|-----------------|-----------------|---|
| | <u>Sesión 1</u> | Presentación del proyecto y objetivo principal que se quiere conseguir. |
| | | “La mano” |
| | | 1. ¿Qué nos aporta un empleo? |
| <u>MODULO 1</u> | <u>Sesión 2</u> | 1. Proceso de búsqueda de empleo |
| | | 2. Conocerse a uno mismo/a. Actividad: “Mi Inventario” |
| | | 3. Toma de decisiones Actividad: “Toma de decisiones: Análisis Dafo” |
| <u>MODULO 2</u> | <u>Sesión 3</u> | 1. ¿Dónde buscar un empleo? Fuentes de información de empleo Actividad: “Técnicas y métodos” |
| | | 2. Técnicas de búsqueda de empleo |
| | | Actividad: “La Búsqueda” |
| <u>MODULO 3</u> | <u>Sesión 4</u> | 1. Herramientas para buscar empleo Actividad: “Como hacer un Currículum” |
| | <u>Sesión 5</u> | 1. El proceso de selección. Actividad: “Improvisando” |
| | | Actividad: “Role playing. Preparación de una entrevista” |

3.7. *Evaluación.*

La evaluación es un componente fundamental en todo proyecto, porque nos aporta datos concretos sobre la necesidad de realizar reajustes y cambios en la propuesta planteada. Puede definirse como una herramienta, que con base en unos criterios y a través de unas técnicas, mide, analiza y valora nuestro diseño, proceso y resultado con el fin de generar conocimientos útiles para la toma de decisiones, la retroalimentación, la mejora de la gestión y el cumplimiento de unos objetivos, permitiendo poder reconsiderar tanto los objetivos, como los medios que se emplean o que se han utilizado hasta el momento de la evaluación, como por ejemplo: el programa seguido, las actividades, comportamientos, duración, actitudes, métodos, material, horario. Es un elemento integrante y motivador con el objeto de favorecer la mejora constante de nuestra práctica.

Las evaluaciones son medios muy eficaces para “hacer un balance”, para volver sobre las experiencias anteriores y sacar de ellas enseñanzas con el fin de mejorar no sólo las relaciones interpersonales, sino también el rendimiento y la eficacia del trabajo.

Teniendo en cuenta que la evaluación, en general, debe tener un carácter individualizado y a su vez grupal. Individualizado porque tiene que tener en consideración las características que pueden confluir en cada uno de los alumnos y alumnas, y de este modo ajustar las demandas y objetivos que se pretenden alcanzar con el grupo a sus necesidades educativas, dentro de este proyecto el análisis de los resultados, logrados o no, se realizará a través de tres tipos de evaluación, elaborando instrumentos de evaluación de los objetivos planteados y referidos a los tres ámbitos de actuación para confirmar aciertos, corregir posibles deficiencias e incorporar las mejoras que se consideren convenientes. En cuanto a ¿cómo evaluar?, decir que hay diversidad de métodos cuantitativos y cualitativos para ello. En la evaluación de este proyecto se usarán entrevistas, cuestionarios, observación, auto-observación, autoinforme, etc.

Los tipos de evaluación para este proyecto son los siguientes:

La Evaluación Inicial. En ella se muestra la situación de partida antes de la aplicación de un programa o el desarrollo de las actividades. Concretamente en esta evaluación se lleva a cabo un análisis de necesidades, de las que partirá todo el proyecto, para así conocer la pertinencia del mismo y las características, expectativas, ideas, conocimientos y motivaciones de los jóvenes a los que va dirigido este proyecto.

Este tipo de evaluación se realiza a través de un cuestionario y unas actividades. Se pasará un cuestionario dirigido a la directora, orientadora y a los tres profesores que tutorizan los cursos de diversificación, con el fin de averiguar las necesidades y problemas de los jóvenes así como la pertinencia y viabilidad del proyecto propuesto.

También se realizará una actividad con los jóvenes llamada “Mi mano”, para averiguar las expectativas que este proyecto despierta en ellos y los conocimientos o ideas previas que tienen los alumnos y alumnas acerca del temario de los distintos módulos. Es un instrumento destinado a analizar las primeras expectativas de los destinatarios de este proyecto. Además aporta una visión previa antes de comenzar a llevar a cabo el

proyecto, lo cual nos permite posibles modificaciones. Los criterios seguidos para llevar a cabo esta evaluación son:

- Analizar desde una visión externa como ven los profesionales del centro el desarrollo de este proyecto.
- Analizar las necesidades, características, expectativas, ideas, conocimientos y motivaciones.

En segundo lugar una Evaluación Procesual, con esta evaluación se realiza un seguimiento de todo el proceso y desarrollo del proyecto, describiendo y analizando los logros que se obtienen y las dificultades que se encuentran, con la finalidad de reorientar aquellos elementos de la programación que se estimen convenientes. La herramienta que utilizamos en este tipo de evaluación es un cuestionario con una serie de preguntas que recogen el desarrollo de cada sesión. Este cuestionario será el mismo para todas las sesiones y será realizado al finalizar las sesiones por los participantes y por el coordinador de las sesiones. Los criterios seguidos para llevar a cabo esta evaluación son:

- Analizar el Proyecto: materiales, tiempo, la ejecución del mismo, objetivos, etc.
- Analizar los participantes: grado de permanencia, de participación y de satisfacción.
- Analizar la metodología y los procedimientos usados: estrategias usadas y técnicas seleccionadas.
- Analizar las actividades desarrolladas: analizar si la secuenciación de las actividades esta siendo la correcta y si se realizan las actividades del modo previsto, si son las adecuadas a las características de los usuarios, el ritmo seguido en su desarrollo, etc.
- Analizar los recursos materiales y humanos: ver si la disposición de recursos materiales, humanos, espaciales y económicos son suficientes y si su utilización ha sido de forma adecuada, además de la relación establecida entre los profesionales y los destinatarios, el grado de implicación de los profesionales en la ejecución del proyecto.

Por último, la Evaluación Final. Esta fase es la última del proceso, es aquella evaluación que realizaremos una vez haya terminado la implementación del proyecto y tiene como objetivo determinar si lo planteado en el proyecto se ha logrado mediante un cuestionario realizado a los profesionales del centro y determinar el grado de satisfacción de los alumnos una vez ha terminado el proyecto. Los criterios seguidos para llevar a cabo esta evaluación son:

- Analizar desde la perspectiva de los profesionales del centro (directora, orientadora, profesores tutores de los cursos) si se han cubierto las necesidades presentadas, los objetivos y la metodología.
- Analizar el grado de satisfacción de los alumnos mediante un cuestionario.

4. Conclusiones.

En general el proyecto ha sido creado con un alto grado de realismo, ya que no se han planteado cuestiones que sean de un logro elevado, simplemente se propone un modo diferente de trabajar con estos alumnos y acercarlos a las diferentes técnicas y herramientas para realizar una búsqueda de empleo activa.

Pues, desde nuestro punto de vista, creemos necesaria una formación y orientación de cara a una futura inserción laboral para todos estos jóvenes cercanos al mundo del trabajo, pero a la vez tan lejanos sin apenas experiencia profesional y sin formación en técnicas de búsqueda de empleo, que se están sacando el Título de Graduado Escolar, en un instituto de enseñanza ordinaria pero a través del programa de diversificación. Porque el aprendizaje es un elemento de gran relevancia en el desarrollo competencial. Los conocimientos y habilidades se aprenden a través de la formación y del desempeño en el puesto de trabajo, mientras que las actitudes y competencias sociales se entrenan y desarrollan en todos los ámbitos de la vida como planificación, paciencia, creatividad, etc. Y dada la poca adaptación de estos jóvenes a las incertidumbres del mercado laboral, al bajo nivel de cualificación de estos chicos y la sobre-cualificación actual que demanda el mercado laboral, las expectativas de estos jóvenes no se adaptan a las ofertas de empleo ni a las condiciones de trabajo que les ofrecen, además de la negativa de contratar a jóvenes sin experiencia laboral. Por eso es necesario prepararlos para enfrentarse al mundo real de trabajo y además de ofrecerles formación y orientación para realizar una búsqueda de empleo facilitarles experiencias laborales reales que puedan componer su currículum.

5. Bibliografía.

- AAVV. (2007). Técnicas de búsqueda de empleo. Recuperado en <http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Vicerrectorado%20de%20Doctorado%20y%20Postgrado/Servicio%20de%20Formacion%20Continua/estaticos/BAES.pdf>.
- Carmona Orantes, G; Requerey Cadenas, M^a P. (2001). Manual de orientación para tutores en empresas de inserción sociolaboral. Granada: Universidad de Granada.
- Ceniceros Estévez, J; Oteo Antuñano, E. (2003). *Orientación sociolaboral basada en itinerarios: Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión*. Madrid: Fundación Tomillo.
- Consejería de Educación, Formación y Empleo. Ley Orgánica de Educación en España, Orden de 16 de abril de 2009. Boletín Oficial de la Región de Murcia, de 30 de abril de 2009, núm. 38, p 19115.
- Donoso, T. (2000). La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.). Orientación profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral.

- Barcelona: Estel. Págs.50-78.
- Fernández Riquelme, Sergio (2015). *Teoría de la Intervención social. Fundamentos y métodos para el Trabajo social*. Murcia: Diego Marín ed.
- Guerrero, C; León, M. (2005). Educación e inserción: El itinerario sociolaboral. En M. Á. (coords.), *La Educación en el Siglo XXI. Nuevos Horizontes* Dykinson: Madrid. (pp. 230-237).
- Guerrero, C. (2008). La integración de colectivos vulnerables en el mercado de trabajo: el papel de la formación. *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, (pp. 127-166).
- Instituto de Máquina- Herramienta. *Técnicas de búsqueda de empleo: Un pequeño manual sobre técnicas de búsqueda de empleo*. Recuperado en <http://www.imh.es/es/comunicacion/dokumentazio-irekia/manuales/tecnicas-de-busqueda-de-empleo>.
- Martínez Molina, P; González Morgia, N. (2010). La sociedad actual. Educación y orientación. Ponencia presentada en I Congreso Internacional Virtual de Formación del Profesorado: La formación del profesorado en el siglo XXI: Propuestas ante los cambios económicos, sociales y culturales. Murcia: Editum.
- Olmos Rueda, P. (2011). *Orientación y formación para la integración laboral del colectivo jóvenes vulnerables: La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad*. (Tesis Doctoral). Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad de Barcelona.
- Rocha Sánchez, F. (2012) El Desempleo Juvenil en España. Situaciones y recomendaciones políticas. (Informe Fundación 1º de Mayo Nº 50). Recuperado de <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe50.pdf>
- San Narciso, G. (2012). Itinerarios Personales. Recuperado en <http://www.unioviado.es/psiquiatria/docencia/material/AUTOINDEPFUNEXCLUSIO NSOC/2011-12/3AIF-INT-INSERC-SOCIOLABORAL.pdf>.
- San Román Consultoría y Formación. (2012). Manual de orientación laboral. Recuperado en http://www.sanroman.com/pdfs/manual_orientacion_laboral.pdf.
- Torregrosa, D. (1999). La inserción socio-laboral en la encrucijada. *Intervención Psicosocial*, 3 (8), 283-297.
- UGT. (2009). Técnicas de Búsqueda de Empleo. En UGT, *Guía Interactiva Sociolaboral*, (pp. 1-22)