



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Educación y Trabajo Social**

**Grado en Educación Social**

## **TRABAJO DE FIN DE GRADO**

# **INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA CON COLECTIVOS NINIS: LAS COMPETENCIAS DE LOS/AS EDUCADORES SOCIALES EN EL PROYECTO EUROPEO COMWORK**

**Laura Cabrero López**

**Tutor: Luis Carro Sancristóbal**

**Valladolid, junio 2016**



## **Resumen**

El presente Trabajo de Fin de Grado pretende presentar la situación actual de los NINIS en España, personas que ni estudian ni trabajan, en relación con todos los aspectos del ser humano: sociológico, psicológico, económico y educativo. Se trata de un colectivo sobre el que no hay suficientes trabajos de fondo, los cuales estén destinados a que reconstruyan y encaminen su futuro, con ayuda de toda la sociedad.

Es muy importante que exista una orientación educativa y profesional para estas personas llevada a cabo a través de un educador social. Este trabajo que se realiza con ellas también repercute positivamente sobre toda la sociedad, por lo que se debe realizar sin perder de vista el trabajo multidisciplinar y en red para potenciar sus resultados.

## **Abstract**

Through this work it is intended to present the current situation of NEETs in Spain, people who are not in education, employment or training, in relation to all aspects of human being: sociological, psychological, economic and educational. There are not enough solid works about this collective. These works should guide and rebuild their futures, with the help of the whole society.

It is very important that the educational and vocational guidance for these people was carried out by social educators. This work also has a positive effect on the whole society, so that it should be carry out without losing sight the multidisciplinary work and the networking to enhance its results.

## **Palabras clave**

Jóvenes, NINIS, Orientación Laboral, Empleabilidad, Educador Social, España, Comwork, Competencias.



# Índice

|  |    |
|--|----|
| Resumen .....  | 3  |
| Abstract.....  | 3  |
| Palabras clave .....   | 3  |
| Índice .....   | 5  |
| Índice de tablas y gráficos. ....  | 7  |
| 1. Introducción .....  | 9  |
| 1.1. Objetivos.....  | 10 |
| 1.2. Competencias del título de grado.....   | 10 |
| 2. Justificación.....  | 13 |
| Sociológico. ....  | 19 |
| Económico -Laboral .....   | 20 |
| Psicológico.....   | 23 |
| Educación .....  | 24 |
| 3. Metodología o diseño:.....  | 31 |
| 4. Diseño y propuesta de intervención socioeducativa .....   | 33 |
| 4.1. Finalidad .....   | 33 |
| 4.2. Objetivos.....  | 33 |
| 4.3. Participantes.....  | 34 |
| 4.4. Metodología.....  | 34 |
| 4.5. Contextualización .....   | 35 |
| 4.6. Planificación del proyecto .....  | 36 |
| 4.6.1. Fase I: Acogida individual. ....  | 37 |
| 4.6.2. Fase II: Evaluación sociolaboral y elaboración del diagnóstico. (Entrevistas individualizadas)..... | 39 |
| 4.6.3. Fase III: Itinerario personalizado de inserción. ....   | 40 |
| Actividades individuales.....  | 41 |
| Talleres grupales. ....  | 41 |
| 4.6.4. Fase IV: Mantenimiento del empleo y seguimiento.....  | 43 |
| 4.7. Recursos.....   | 43 |
| 4.7.1. Recursos humanos.....   | 43 |
| 4.7.2. Recursos materiales.....  | 43 |
| 4.8. Temporalización .....   | 44 |
| 4.9. Evaluación .....  | 45 |
| 4.9.1. Evaluación inicial.....   | 45 |

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 4.9.2. | Evaluación de proceso.....   | 45 |
| 4.9.3. | Evaluación final.....  | 47 |
| 5.     | Análisis del alcance del trabajo y las oportunidades y limitaciones del contexto en el que ha de desarrollarse.....    | 49 |
| 6.     | Consideraciones finales, conclusiones y recomendaciones. ....  | 51 |
| 7.     | Referencias bibliográficas. ....   | 53 |
| 8.     | Apéndices o Anexos.....  | 57 |
| 9.1    | Anexo 1: Ficha de acogida.....   | 57 |
| 9.2    | Anexo 2: Actividad de reflexión sobre la situación personal en la búsqueda de empleo y la inserción sociolaboral. .... | 58 |
| 9.3    | Anexo 3: Entrenamiento / búsqueda de empleo por internet. ....   | 60 |
| 9.4    | Anexo 4: Aprendizaje y elaboración de currículo Europas. ....  | 61 |
| 9.5    | Anexo 5: Aprendizaje y elaboración de carta de presentación. ....  | 63 |
| 9.6    | Anexo 6: Simulación sobre entrevistas de trabajo.....  | 64 |
| 9.7    | Anexo 7: Taller de conocimiento y entrenamiento de competencias personales y profesionales. ....                       | 66 |
| 9.8    | Anexo 8: Taller de informática básica. ....  | 68 |
| 9.9    | Anexo 9: Taller de entrenamiento de habilidades sociales.....  | 69 |
| 9.10   | Anexo 10: Taller pre-laboral.....  | 70 |
| 9.11   | Anexo 11: Taller de entrenamiento simulado de entrevistas de trabajo.....  | 72 |
| 9.12   | Anexo 12: Evaluación de actividades individuales y grupales.....   | 75 |

## Índice de tablas y gráficos.

### Índice de tablas:

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Situación de los NINIS en España en los años 2013 y 2014.....           | 16 |
| Tabla 2. Porcentaje de población de 15 a 29 años que ni estudian ni trabaja..... | 17 |

### Índice de ilustraciones:

|  |    |
|--|----|
| Ilustración 1. Niveles donde se categoriza el ser humano.....  | 15 |
| Ilustración 2. Datos del paro juvenil diferenciado por comunidades autónomas en España (2016). ..... | 22 |
| Ilustración 3. Las tasas de desempleo entre los jóvenes: Edades del grupo 15-24 y 25-29 años.....    | 23 |
| Ilustración 4. Tasa de abandono por comunidades autónomas. Datos del tercer trimestre de 2015. ....  | 30 |

### Índice de Gráficos

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 1. Pirámide de la población en España en el tramo de proyección de los años 2014-2064.....  | 20 |
| Gráfico 2. Grafica comparativa sobre la tasa de paro del 2014, 2015 y 2016.....   | 21 |
| Gráfico 3. Relación entre el número de alumnos por grupo en educación Secundaria Obligatoria y la tasa de abandono escolar temprano ..... | 26 |
| Gráfico 4. Relación entre la tasa bruta de graduación en ESO y la tasa de abandono escolar.....   | 27 |
| Gráfico 5. Índice de abandono temprano de la educación por comunidades autónomas y por países seleccionados de la OCDE, 2013 .....        | 28 |



## 1. Introducción

Diversas voces señalan que el fenómeno de los jóvenes que no estudian ni trabajan constituye una realidad social preocupante.

Hablamos primeramente del colectivo NEET (*Not in Employment, Education or Training*) como el colectivo que se refiere a una persona que ni estudia ni trabaja. Este término se introdujo formalmente por primera vez en Reino Unido en 1999.

Se habla en España de la generación NINI como aquella generación que comprende a aquellas personas, normalmente aunque no excluyente a otras edades, de edades comprendidas entre los 14 - 30 años y que ni estudian ni trabajan por diversas razones. Algunas de estas razones tienen que ver con la desesperanza que muchos sienten con respecto al futuro y a la precaria calidad de vida. Por otro lado, no podemos perder de vista aquella población que actualmente es NINI y tiene más de 30 años.

Se ha decidió realizar este Trabajo de Fin de Grado (a continuación TFG) tras analizar las necesidades con las que nos estamos encontrando en la sociedad actual. Con este Trabajo se va a proponer una intervención socioeducativa con el apoyo del programa Europeo Comwork (es un proyecto de investigación participativa, cuyos objetivos son contribuir al progreso y a la innovación en el desarrollo de prácticas para promover el bienestar social, con un particular enfoque hacia los servicios que trabajan con NINIS) con el que se busca valorar y señalar las competencias de un educador social en la labor educativa con el colectivo de NINIS. Esta intervención viene respaldada con una investigación a nivel de España y en comparativa con Europa de la situación de los NINIS. Esta labor educativa por parte del educador social es primordial en la actualidad. Con ella se pretende dar instrumentos a los propios NINIS para que desarrollen su andadura formando una mejor alianza con la sociedad. Por último, se pretende abordar la orientación laboral y formativa desde una perspectiva actual fomentando cualidades y competencias adecuadas para la integración en la sociedad como una necesidad fundamental para la búsqueda de empleo.

Las necesidades de la sociedad actual y mi deseo por participar en la mejora social aportando mis conocimientos, competencias y estrategias adquiridas durante el Grado de Educadora Social, me conduce a llevar a cabo esta intervención socioeducativa que se presenta. La motivación por la que decidí formar parte del proyecto Comwork y realizar este TFG surge durante la asignatura de Orientación Educativa en la Educación Social, impartida por el profesor Luis Carro, en la que se exponía dicho proyecto. La finalidad del presente TFG es la realización de una investigación y una intervención socioeducativa sobre la situación actual de los NINIS en España.

Tras explicar las principales razones por las que hemos elegido este tema, pasamos a exponer la estructura que va a llevar el TFG para facilitar su lectura y aclarar su contenido. En primer lugar, se muestran los objetivos que se pretenden conseguir con el trabajo. En segundo lugar, se señalan las competencias como educadora social en relación al tema a tratar. Posteriormente, se realiza la justificación del tema a través de diferentes ámbitos como el sociológico, el económico, el psicológico y el educativo. Con ellos se verá una relación de la situación actual de los NINIS en estas áreas. A continuación se expondrá la metodología donde se concretan todas las necesidades y conclusiones destacadas de la investigación anterior. Por último, se finalizará con un diseño o propuesta de intervención socioeducativa sobre la orientación sociolaboral de los NINIS, trabajando las competencias del proyecto Comwork.

## 1.1. Objetivos

Identificar la situación actual de los NINIS en España para conocer las necesidades que poseen.

Comparar el contexto de los NINIS en cuanto a años pasados para ver el progreso o declive de la situación.

Valorar las necesidades reales de los NINIS para diseñar una orientación apartada y eficaz.

Diseñar un plan de intervención con la finalidad de trabajar las necesidades detectadas sobre los NINIS.

Intervenir en un programa de orientación laboral y formativa para fomentar en los NINIS a adquisición de competencias tanto profesionales como personales.

Evaluar los resultados a conseguir para potenciar una intervención más integral y adaptada a las necesidades.

## 1.2. Competencias del título de grado

Respecto a las competencias necesarias para abordar esta problemática como educadores sociales destacamos las siguientes:

**Competencias sobre las capacidades comunicativas:** poseer la capacidad para comunicarse de forma satisfactoria y comprender los distintos códigos referentes a los diferentes contextos con los que nos encontremos. Tener conocimiento y manejo de las TICs (tecnologías de la información y de la comunicación) con la finalidad de enriquecer el trabajo como educador social y a su vez, enriquecer la expresión y la comunicación. Es muy importante

adaptarse al nivel del interlocutor para que la comunicación sea eficaz en la medida en que sea posible.

**Competencias de las capacidades relacionales:** disponer de la capacidad de relacionarse con otras personas o grupos sin juzgar ni discriminar a nadie, fomentando la escucha activa y promoviendo la participación de las personas para enriquecer las intervenciones.

**Competencias relativas a la capacidad de análisis y síntesis y las capacidades crítico-reflexivas:** es muy importante que un educador social comprenda y acepte las situaciones sociales y educativas de las cuales está rodeado, sin olvidar la importancia de la capacidad de análisis y reflexión de forma crítica acerca de las intervenciones a nivel profesional.

**Competencias relativas a las capacidades para la selección y gestión del conocimiento y la información:** es muy importante que un educador sepa seleccionar las informaciones que resulten y sean más relevantes a la hora de su intervención, para poder así, dar sentido a estas informaciones con la finalidad de hacer la mejor intervención posible y poder derivar a otros profesionales o entidades si fuese necesario.

La figura del educador social en este ámbito es muy importante debido a que un educador social posee competencias esenciales para abordar la temática del trabajo con NINIS de manera eficaz.

Tras analizar las competencias que nos presenta el Catálogo de Funciones y competencias de los Educadores sociales del territorio español, partimos de que las competencias adquiridas durante el grado y formación complementaria que se ha ido adquiriendo, nos hace competentes para poder abordar el tema de los NINIS y la orientación laboral y formativa con respecto a este colectivo, así como las competencias que requieren para dicha inserción laboral, y por último y no por ello menos importante, la defensa del mismo.

Para finalizar destacar que aunque dispongamos de un catálogo de competencias y funciones como educadores sociales, no todas las personas por el hecho de ser personas disponen del total de las competencias y habilidades para desarrollar aquellas funciones que corresponden a un educador social.



## 2. Justificación

Empezamos a justificar nuestro tema sobre la situación de los NINIS en España y la relación con las competencias de un/a educador/a social.

Primeramente describiremos que es el fenómeno NINI, cuyo acrónimo es la traducción del Inglés NEET (*Not Employment, Education or Training*) como hemos visto anteriormente. Dicho acrónimo surgió en Reino Unido a finales de los años ochenta, para categorizar a los jóvenes en las prestaciones de desempleo. Desde entonces, el término NINI ha cobrado mucha importancia en los aspectos políticos de Europa, siendo utilizado en todos los países miembros de la Unión Europea.

Este término es utilizado para describir a jóvenes de 15-29 años, que están desempleados o inactivos (según la definición de la Organización Internacional del Trabajo) y que no están en la educación o formación.

Este colectivo comparte un conjunto de características o vulnerabilidades similares. En primer lugar, son más propensos a acumular desventajas, tales como un bajo nivel educativo y pobres antecedentes familiares (Furlong, 2006, citado por AEER, 2012). En segundo lugar, los NINIS tienen más probabilidades de estar desempleados con regularidad o de tener un bajo nivel de participación en el mercado laboral (Furlong, 2007, citado por *Ibid*).

Para clasificar las características o causas más destacadas de este colectivo exponemos cinco niveles que categorizan al ser humano como expresa Bronfenbrenner, explicados de la siguiente manera (ver Ilustración 1):

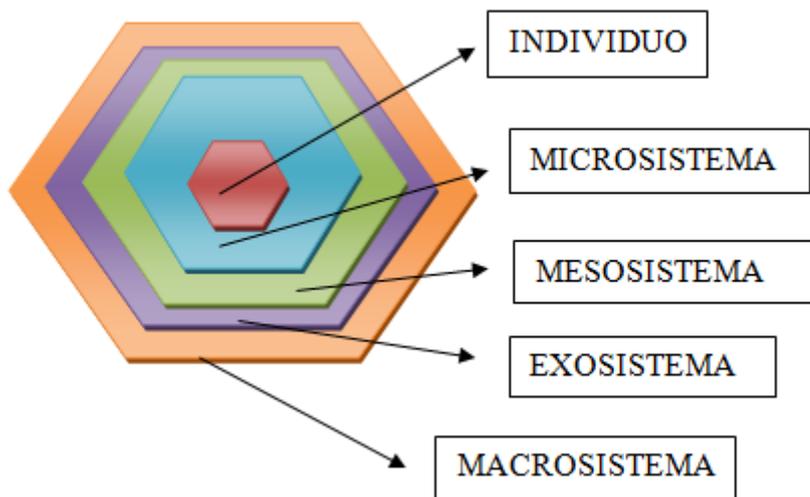
- Nivel 1: el individuo es el principal componente para potenciar el riesgo de pertenencia a la generación NINI, pero no en su totalidad ya que como hemos visto anteriormente hay más causas externas al individuo.

En cuanto al individuo se refiere, puede albergar las siguientes características:

- Bajo nivel académico.
- Abandono escolar temprano.
- Embarazo adolescente.
- Paternidad en solitario.
- Necesidades educativas especiales.
- Dificultades de aprendizaje.
- Exclusión social.

- Problemas de salud.
  - Enfermedad mental.
  - Participación en actividades delictivas.
  - Baja motivación como uno de los factores claves.
  - Falta de confianza.
  - Sentido de fatalismo.
  - Baja autoestima.
  - Pocas habilidades sociales y personales.
  - Escasez de valores.
- Nivel 2: dentro del microsistema nos encontramos con la familia, en la que el divorcio por parte de los padres, la sobreprotección o el fallecimiento de algún miembro cercano entre otras, puedan condicionar al individuo y la escuela, en la cual puede tener problemas con los compañeros, presentar absentismo escolar o incluso sufrir *bullying*.
  - Nivel 3: en el meso sistema es muy importante la relación que hay entre la familia-escuela-amigos ya que una buena comunicación y normas puede facilitar el desarrollo del individuo.
  - Nivel 4: el exo sistema se centra en factores, entre los cuales destacamos, tener una familia extensa, con rentas económicas bajas, desestructurada, con problemas de adicciones, problemas de conducta, maltrato por parte de los padres como modelos de familia, excesivo trabajo, falta de motivación por el empleo desempeñado, recortes en el empleo, precariedad en el empleo, el lugar donde se vive, el barrio, entre otros...
  - Nivel 5: en el macro sistema intervienen valores culturales, valores de la comunidad donde se encuentra, sistema económico actual de crisis, sistema educativo, las normas sociales y las condiciones de trabajo generales.

Ilustración 1. Niveles donde se categoriza el ser humano.



Cuando hablamos de NINIS hablamos de una variedad de subgrupos, en el que se encuentran diferentes edades, características y necesidades respecto a cada tipo.

Podemos distinguir siete tipos de NINIS, que serán característicos a la hora de llevar a cabo la intervención socioeducativa adecuada y adaptada a cada colectivo:

1. Personas que están en el paro.
2. Personas que tiene responsabilidades familiares, que están enfermos o son discapacitados.
3. Personas que no están buscando empleo ni formación por la desmotivación y desgana que tienen.
4. Personas que están buscando activamente empleo o formación y que tienen motivación por salir de esa situación.
5. Personas que poseen titulaciones altas como pueden ser master, grados, licenciaturas y no encuentran trabajo y están desmotivados.
6. Personas que viajan y participan en actividades como la música y el arte.
7. Personas mayores de 45 años con baja formación académica y se encuentran en el paro con cargas o no familiares y que están muy desmotivados en encontrar empleo a su edad.

Actualmente podemos observar como cada vez hay un aumento más considerable de NINIS que tienen más de 45 años, en su gran mayoría debido a la crisis actual y a la falta de

formación, por lo que se sienten desmotivados para buscar trabajo después de haber experimentado ya un largo recorrido laboral.

Asimismo, hay que valorar que dentro de los jóvenes, unos poseen más riesgo que otros de pertenecer al colectivo NINI, como las personas con bajos niveles de educación, los jóvenes con algún tipo de discapacidad u otros con origen inmigrante, los cuales se pueden ver agravados por otros factores complementarios como la diferente cultura o valores sociales.

Esta inactividad, en algunos casos produce a las personas que lo son un sentimiento de angustia profundo. Para estos jóvenes estudiar les desmotiva porque cuesta mucho conseguir trabajar de ello. Tienen una constante sensación de sin sentido.

Por lo tanto, podemos destacar a modo de conclusión varios tipos de NINIS. Por un lado los que están en edades comprendidas entre los 14 y 29 años y por otra parte los que están en edades superiores a los 35 años. A si mismo podemos diferenciar entre los NINIS que están en búsqueda activa de empleo, los que no quieren buscar empleo ni quieren estudiar, los que se dedican a otras cosas que no son ni estudiar ni trabajar y por ultimo las personas con discapacidades que no estudian ni trabajan pero tampoco lo tienen fácil.

A continuación observamos el porcentaje de la población de 15 a 29 que ni estudia ni trabaja en las diferentes comunidades autónomas (ver Tabla 1).

Tras analizar la tabla se observa que las comunidades autónomas con más porcentaje de NINIS son por orden de mayor porcentaje Ceuta y Melilla, Canarias y Andalucía (en diferentes estudios consultados se reflejan estos mismo datos ya que las comunidades del Sur poseen más porcentaje que las del norte, (Europa Pres, 2016)) y por el contrario las comunidades que menos porcentaje tienen son País Vasco, Madrid y Navarra. Destacar que todas las comunidades autónomas han descendido el porcentaje del año 2013 al 2014.

Tabla 1. Situación de los NINIS en España en los años 2013 y 2014

| COMUNIDADES AUTÓNOMAS | 'NINIS' en 2013 | 'NINIS' en 2014 |
|-----------------------|-----------------|-----------------|
| Andalucía             | 28,1%           | 25,5%           |
| Aragón                | 19%             | 19,4%           |
| Asturias              | 22,4%           | 17,8%           |
| Baleares              | 21,2%           | 22,4%           |
| Canarias              | 28,6%           | 25,6%           |
| Cantabria             | 18,6%           | 17,9%           |
| Castilla y León       | 18%             | 17,8%           |
| Castilla-La Mancha    | 25,2%           | 22,5%           |
| Cataluña              | 23,1%           | 20,1%           |

| COMUNIDADES AUTÓNOMAS | 'NINIS' en 2013 | 'NINIS' en 2014 |
|-----------------------|-----------------|-----------------|
| Andalucía             | 28,1%           | 25,5%           |
| Comunidad Valenciana  | 21,9%           | 21,7%           |
| Extremadura           | 27,1%           | 21,6%           |
| Galicia               | 19,3%           | 18,8%           |
| Comunidad de Madrid   | 16,7%           | 15,5%           |
| Murcia                | 22%             | 21%             |
| Navarra               | 17,7%           | 16,6%           |
| País Vasco            | 14,4%           | 14%             |
| La Rioja              | 18,5%           | 17,3%           |
| Ceuta y Melilla       | 33,2%           | 29,1%           |
| <b>TOTAL</b>          | <b>22,5%</b>    | <b>20,7%</b>    |

Fuente: A. Torres Reyes, 15 Mayo de 2015, en el periódico el País.

Tras el análisis de la siguiente tabla (ver Tabla 2), se observa que el porcentaje de NINIS ha disminuido como también nos presentaba la tabla anterior. Se ve de forma más completa la diferenciación del número de NINIS por estudios. El porcentaje de jóvenes ha disminuido del 2012 al 2014 pero no significativamente, en lo que se refiere a la segunda etapa de la educación secundaria y superior, en cambio, cuando se refiere a la etapa inferior de la educación secundaria los porcentajes han aumentado de unos años para otros. En conclusión se valora la importancia que conlleva una formación lo más amplia y extensa posible, en la que haya una formación media-alta que permita tener más oportunidades tanto en el empleo como en la formación posterior.

Tabla 2. Porcentaje de población de 15 a 29 años que ni estudian ni trabaja

|              | 2012  |                                   |                                    | 2013  |                                   |                                    | 2014  |                                   |                                    |
|--------------|-------|-----------------------------------|------------------------------------|-------|-----------------------------------|------------------------------------|-------|-----------------------------------|------------------------------------|
|              | TOTAL | Inferior a 2ª etapa E. Secundaria | 2.ª Etapa E. Secundaria y superior | TOTAL | Inferior a 2ª etapa E. Secundaria | 2.ª Etapa E. secundaria y superior | TOTAL | Inferior a 2ª etapa E. Secundaria | 2.ª Etapa E. secundaria y superior |
| <b>TOTAL</b> | 22.2  | 28.3                              | 16.3                               | 25.5  | 28.2                              | 16.9                               | 20.7  | 30.1                              | 15.5                               |
| Hombres      | 22.8  | 28.2                              | 16.3                               | 22.8  | 28.2                              | 16.5                               | 20.5  | 29.1                              | 14.7                               |
| Mujeres      | 21.6  | 28.5                              | 16.3                               | 22.1  | 28.3                              | 17.2                               | 20.9  | 31.4                              | 16.1                               |

Fuente: Elaboración de la tabla consultada en el Ministerio de Educación elaborados con la EPA del INE.(2015) leído en SANMARTIN, SANCHEZ, SANCHEZ, & SANCHEZ, 2015

Relacionando toda esta justificación sobre la necesidad con la que actualmente nos estamos encontrando, tanto con los jóvenes como con los adultos mayores de 45 años todavía en edad de trabajar, se ve la necesidad de proponer alternativas para trabajar acerca de la formación de estas personas.

Así pues, actualmente exponemos diferentes entidades que trabajan a favor de esta construcción de ayuda y guía para esta necesidad de orientación acerca de los NINIS. Estas entidades son diversas, nos centraremos en las que actualmente están interviniendo en Valladolid, Castilla y León o a nivel de España. Algunas de ellas son adquiridas a través de la experiencia en la participación del “foro abierto de NINIS” impartido en la Universidad de Valladolid, a través del Proyecto Comwork. Se expuso la experiencia con relación al trabajo con el colectivo NINI, en efecto estas entidades son:

-La Fundación Rondilla Valladolid.

-Las Cámaras de comercio en su programa de integración de cualificación y empleo (este programa acompaña al joven a lo largo de un itinerario formativo individualizado para mejorar la inserción o el autoempleo)

-La Junta de Castilla y León mediante el Instituto de la juventud (trabajan por la orientación hacia el empleo de los jóvenes)

-La Fundación Juan Soñador con el programa Horizonte.

-El Consejo Local de la Juventud.

-Movimiento contra la Intolerancia (no trabaja la rama de orientación dirigida a los NINIS, pero sí que trabajan con NINIS con problemáticas de conductas sociales).

-Fundación Aldaba- Proyecto Hombre (trabaja desde el servicio de orientación Laboral con NINIS en riesgo de exclusión social con o sin problemática con adicciones y con diversidad de edades partir de los 18 años).

-La Fundación Secretariado Gitano (trabaja para la inserción y la mejora de la empleabilidad de las personas de etnia gitana en particular).

-FEAFES “El Puente” (trabaja al igual que otras entidades, como la fundación Rondilla con el programa incorpora de la Caixa, para la formación e inserción laboral, en este caso en particular FEAFES trabaja para personas con problemas de salud mental).

-Los Equipos de Orientación del Ayuntamiento de Valladolid.

-Accem (trabaja para inserción de NINIS inmigrantes).

-Cruz Roja (trabaja la inserción laboral de las personas que lo necesitan a través de programas de motivación, activación, orientación profesional...).

-Caritas (trabaja la formación en el empleo, para mejorar la empleabilidad de las personas vulnerables ya que es la mejor forma de potenciar las competencias personales y profesionales).

- Fundación INTRAS (trabaja por la inserción de las personas con enfermedad mental).

- Los sindicatos como UGT, CCOO.

Asimismo estas entidades trabajan en Valladolid, Castilla y León, y a nivel estatal y nacional. Algunas de ellas trabajan con jóvenes inscritos en sistema de Garantía juvenil, que se encarga de una estrategia del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, para dar respuesta a muchos jóvenes ante la situación laboral actual.

Tras abordar la situación de los NINIS en España y algunas de las entidades que se encargan del trabajo con este colectivo, realizamos una breve exposición sobre la situación de estas personas en los diferentes niveles del ser humano como son: el sociológico, el económico, el psicológico y el educativo.

### *Sociológico.*

Antes de nada, destacar la importancia que tiene la siguiente imagen tanto para la figura de los/as educadores social como para la sociedad en general, hay que tener presente que la sociedad está envejeciendo cada vez más y esto repercute en los ingresos económicos, en los sectores en los que intervenir y en la importancia que esto tiene en el estudio de los NINIS en España.

Por todo ello, es muy importante fomentar estrategias para hacer que este grupo de jóvenes/adultos estén orientados tanto de forma educativa como laboral, para así potenciar la empleabilidad y las competencias tanto personales como profesionales.

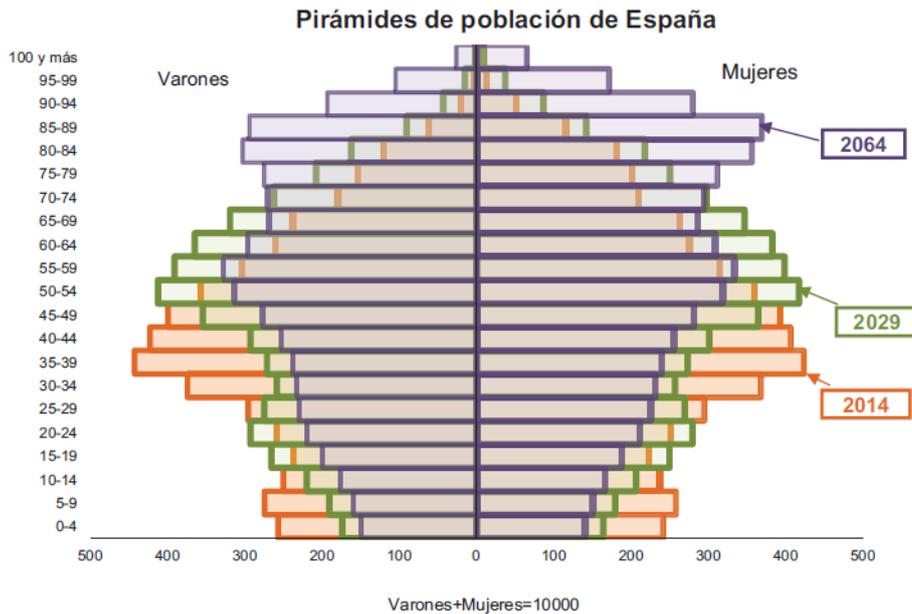
El hecho de que los jóvenes sean NINIS influye en muchos ámbitos personales, sociales pero también económicos, ya que esta situación produce más costes que potenciar ayudas para que estas personas se incorporen en el mundo laboral o educativo.

Por otro lado, reflejar a través de esta pirámide poblacional, que en unos años no habrá ingresos ya que la mayoría de la población será mayor de 80 años, debido al aumento de la esperanza de vida.

Para finalizar profundizamos en la siguiente imagen y vemos como en el año 2014 la población era principalmente joven/adulta en edades comprendidas entre los 30-50 años tanto en hombre como en mujeres, y por el contrario en el 2029 la pirámide va creciendo hacia la

cúspide (las personas mayores) y desciende considerablemente en la base (natalidad/jóvenes), con un crecimiento notorio en edades de los 54-69 años en ambos sexos. Para concluir lo que realmente preocupa considerablemente es el altísimo crecimiento de la cúspide que invierte la pirámide de población y aumenta está en edades entre los 79-80 hasta los 100 o incluso más.

Gráfico 1. Pirámide de la población en España en el tramo de proyección de los años 2014-2064



Fuente: Instituto nacional de estadística INE, Octubre 2014, Notas de prensa.

En definitiva esto significa que en la situación actual es donde debemos intervenir para que los jóvenes que actualmente están en edad de comenzar a trabajar lo hagan, ya que en la medida en que estas edades aumenten estas dificultades de estar activamente aumentan.

### *Económico -Laboral*

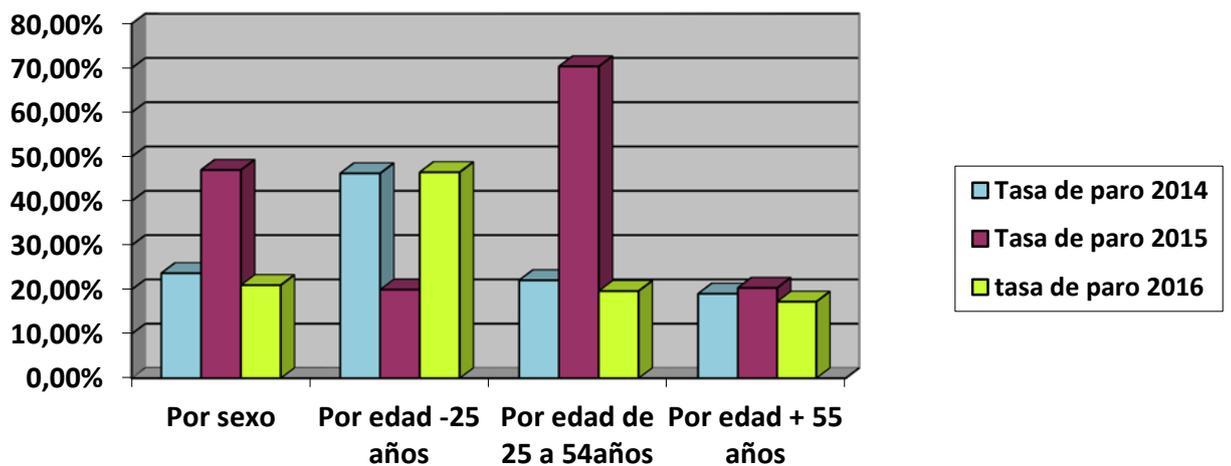
Primeramente destacar la importancia que tiene la situación económica actual, de crisis, con la que se encuentra el país cuando hablamos de empleo tanto en jóvenes como en adultos. Para así, poder hablar de la independencia de estos jóvenes y el hecho de encaminar su futuro como desearían, y por último lo que todo esto afecta a la situación de los NINIS.

Tras la introducción anterior, una de las situaciones que esta economía está dañando es en la situación de emancipación de estos jóvenes. Según el observatorio de Emancipación de Consejo de la juventud de España nos comunica que España no es el país para jóvenes debido a que solo el 20,8% de los menores de 30 años consigue emanciparse, una de las causas que provoca esto es la falta o precariedad del empleo. Casi la mitad de las personas menores de 25

años está en el paro. Y si hablamos de personas que están entre esta edad y los 30, la tasa baja, pero sigue en lo alto con un 28,4%. El 64% de la población juvenil no trabaja, esto hace que sea un grupo muy vulnerable y con mucho riesgo de pobreza.

A continuación observamos una gráfica comparativa de la situación de paro con la que contamos desde el 2014. Percibimos como la franja de edad en la que se centra prioritariamente el colectivo NINI, en relación a los menores de los 25 años, la tasa de paro del 2014 y el 2016 es similar en correlación a un 50%, en cambio en el 2015 es de la mitad, es decir, que en el 2014 la tasa de paro era muy alta, en el 2015 bajo considerablemente en cuanto a estos menores de 25 y en cambio en el 2016 ha subido considerablemente. Respecto a la franja de edad de los 25-54 años nos encontramos como el paro ha bajado notoriamente del 2015 al 2016 desde un 70% a un 20%. Por último, la franja de edad mayor a 55 años no tiene datos muy diferenciados, pero es importante destacar que el año más positivo es el año 2016.

Gráfico 2. Grafica comparativa sobre la tasa de paro del 2014, 2015 y 2016

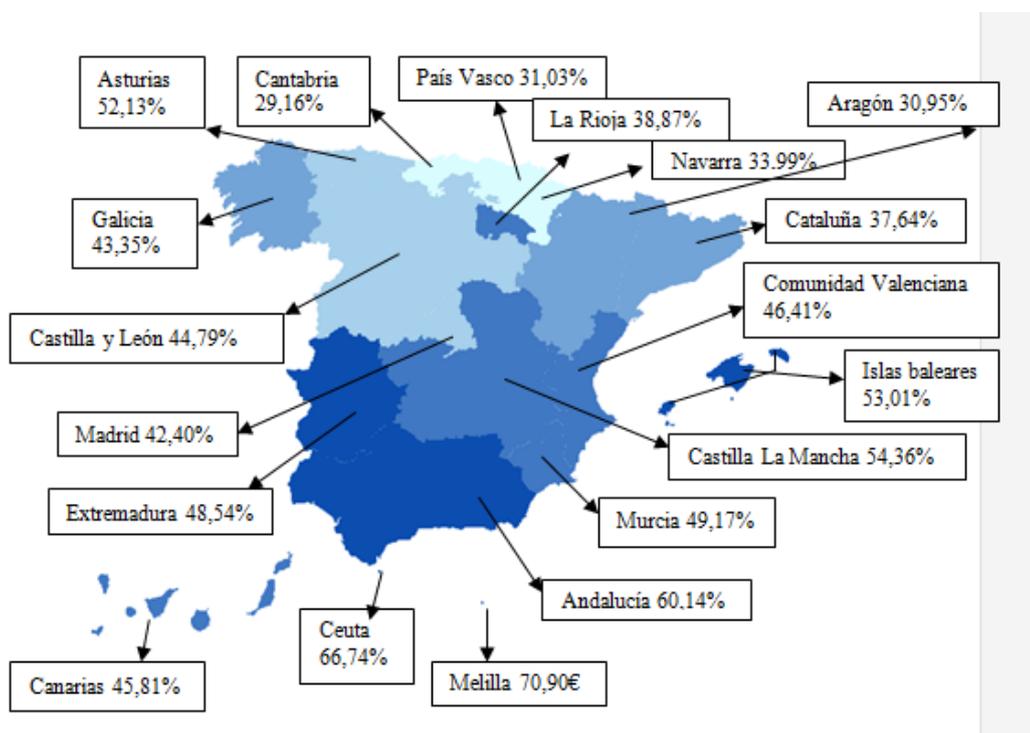


Fuente: Elaborada a través de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

A continuación, tras analizar la tasa de paro en España por edad y sexo, es importante examinar la situación del paro juvenil diferenciado por las comunidades autónomas que se ve a continuación en la imagen 4.

Contemplamos como las comunidades autónomas del sur tienen más paro juvenil que las del norte, uno de los factores puede ser, que en el sur en los meses de invierno el paro aumenta debido a que se sustentan principalmente del turismo y del ocio y tiempo libre con lo que en correlación a mejor tiempo más trabajo y más población turista.

Ilustración 2. Datos del paro juvenil diferenciado por comunidades autónomas en España (2016).

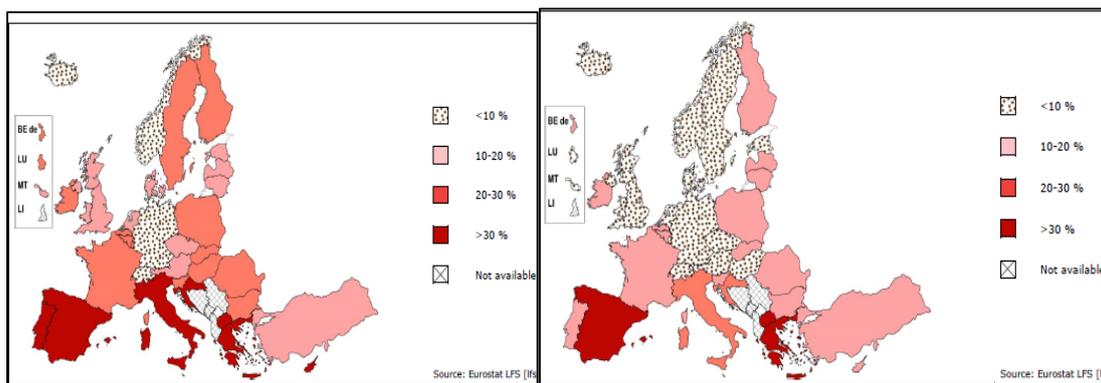


Fuente: Elaborado a partir de los datos del 2016 de la Encuesta de población activa (EPA) de las comunidades autónomas.

Posteriormente, en cuanto a la tasa de desempleo que nos encontramos según el Informe Europeo de la Juventud vemos, como la situación de España está en el rango más alto en cuanto a la tasa de desempleo juvenil en edades comprendidas entre los 15-24 años. En general, nos encontramos que la tasa de paro tiene unos resultados preocupantes en cuanto a la situación que nos muestra los países de la Unión Europea y en particular en España, Italia, Grecia y Croacia.

Por último, en cuanto a la tasa de desempleo de los jóvenes de 25-29 años nos encontramos con que España sigue a la cabeza en cuanto a la situación de desempleo, sin embargo, la situación de Italia y Croacia ha cambiado debido a que ha descendido el porcentaje de desempleo en esta franja de edad (ver Ilustración 3).

Ilustración 3. Las tasas de desempleo entre los jóvenes: Edades del grupo 15-24 y 25-29 años.



Fuente: Informe Europeo sobre la Juventud 2015.

Para finalizar el análisis de este ámbito económico, es importante no olvidar el colectivo de NINIS mayores de 50 años en los que la situación actual les ha llevado a estar dentro de este colectivo, ya sea por su escasez de estudios debido a la temprana edad en la que se pusieron a trabajar y/o a la situación laboral en la que está actualmente España.

(Gómez, 2015) comenta que el mercado laboral comenzó a recuperarse en 2014. Según la encuesta de población activa (EPA) ha subido el empleo y como consecuencia positiva el colectivo de mayores de 50 años ha salido más beneficiado.

### *Psicológico*

A continuación nos centraremos en los aspectos psicológicos que caracterizan a este colectivo (NINIS). Primeramente nos vemos en la obligación de hacer hincapié en la importancia que tiene una sociedad en la que prime la motivación y el fomento de competencias en la educación de los jóvenes.

Tras esta breve introducir, nos centramos en características que se reflejan en algunos NINIS. Una de estas características es la sobreprotección por parte de los padres con respecto a la educación que se les da a estos jóvenes en edades tempranas. Este es uno de los factores de riesgo más importantes en cuanto a la educación de los menores. Con lo cual, esto provoca, como nos menciona la página (Evitar que un hijo no quiera estudiar ni trabajar- Cuida tu Salud Emocional, 2016) jóvenes con particularidades como falta en habilidades sociales y personales, incapacidad por asumir responsabilidades, jóvenes con baja autoestima, desmotivados ante situaciones problema, personas con miedo al futuro, jóvenes que no se creen capaces de hacer nada por si solos, pasivos y jóvenes con poco aprecio por el esfuerzo, entre otras.

Como hemos mencionado antes en el análisis y trabajos que están realizando diferentes profesionales como educadores sociales, trabajadores sociales, psicólogos, vemos la necesidad

de mencionar en este trabajo, a uno de los pioneros en plasmar su trabajo como profesional que se encarga de trabajar con NINIS en un libro (Alejandro Schujman), este autor nos habla sobre la importancia que tienen los padres en la educación y en la prevención de los NINIS.

Son los propios jóvenes los que piden que sus padres se pongan firmes y refuercen su independencia. (Europa Pres)

Con lo cual, estos jóvenes se encuentran en un estancamiento en el que no les permite avanzar y preparar un proyecto de vida independientemente de sus padres, a estos jóvenes lo que les falta principalmente es un objetivo, una meta que alcanzar algo que les apasione y les haga movilizarse para conseguirlo.

Este autor recae mayoritariamente el peso en los padres, los cuales deben ayudar a los hijos a que salgan del confort del ámbito familiar.

Desde otra perspectiva observamos como en uno de los blog dirigidos a padres de jóvenes NINIS (blog mi cumbe) los educadores aconsejan a padres que no saben cómo actuar y educar a sus hijos en este momento, incidiendo sobre todo en que la educación debe de ser desde edades tempranas, transmitiéndoles valores y virtudes humanas como son la autodisciplina, el bien común, la disciplina, el carácter, la coherencia, la colaboración, el compromiso, la conciencia, la constancia, la dignidad, la educación, el esfuerzo, la fortaleza, la generosidad, la madurez, la justicia, la obediencia, la responsabilidad, la solidaridad, el sufrimiento, la tolerancia a la frustración, la empatía, el trabajo, la voluntad...todas ellas para indicar que eduquen a personas con inquietudes y objetivos personales y profesionales que les permitan luchar por lo que quieren ya que la vida es una carrera de obstáculos que todos tenemos que solventar para llegar a los objetivos que tenemos.

Por último, en estos foros se dan pautas sobre la importancia que tiene que los padres les guíen y ayuden a motivarse para poder encontrar pequeños objetivos y motivaciones que les hagan movilizarse y activarse como jóvenes que son.

### *Educación*

Antes de nada, a modo de resumen, destacar en este ámbito la situación de los NINIS en España, principalmente en los resultados que refleja el sistema educativo, en cuanto al índice de abandono escolar temprano.

Tras esta reflexión inicial, vemos como el abandono temprano es una de las causas de riesgo principal para la aparición de NINIS. A su vez esta causa tiene unos factores desencadenantes que hacen que haya más probabilidad de que exista ese abandono escolar temprano.

Estos factores que desencadenan esta situación son reflejados en diferentes condiciones como son: factores educativos, individuales y las condiciones socioeconómicas en los que intervienen diferentes agentes (el propio alumno, la familia, el centro escolar y el sistema educativo en general)

Es fundamental explicar que el abandono escolar temprano no es un hecho puntual sino que es un hecho que constituye un proceso que desemboca en apatía por parte del individuo y del sistema educativo.

Para ello es importante analizar una triple perspectiva de las causas que indican en el nivel de abandono escolar temprano de las comunidades autónomas (Bayón, Corrales y Orgando, 2012).

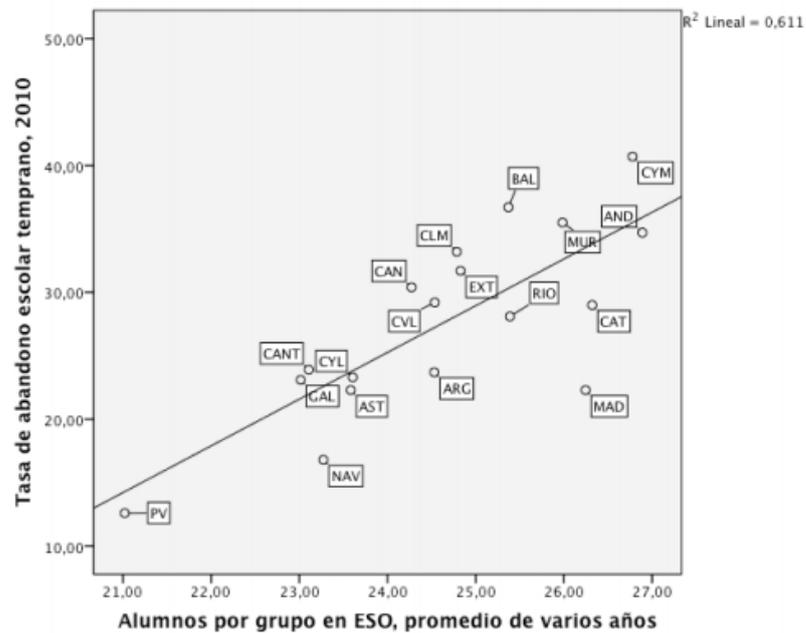
- **La primera perspectiva, es la educativa:** esta se constituye de un conjunto de variables que dependen de la política educativa y que propicia el abandono escolar temprano, estas variables son la configuración del sistema educativo, los recursos humanos y los resultados académicos obtenidos.

En esta perspectiva influyen una serie de factores como son el ratio (este afecta y mantiene una relación entre el número de alumnos por grupo en Educación Secundaria Obligatoria y a la tasa de abandono que nos muestra el Ministerio de Educación) (Gráfico 3).

En la medida en que crece el número de personas por aula aumenta el número de casos de jóvenes con abandono escolar temprano y fracaso escolar.

Por ejemplo, en el caso del País Vasco la tasa de abandono escolar es la más baja de España y el número de alumnos por grupo es el más bajo, en cambio, en comunidades como Ceuta y Melilla están por encima del nivel medio de alumnos y la tasa de abandono escolar es la más alta.

Gráfico 3. Relación entre el número de alumnos por grupo en educación Secundaria Obligatoria y la tasa de abandono escolar temprano

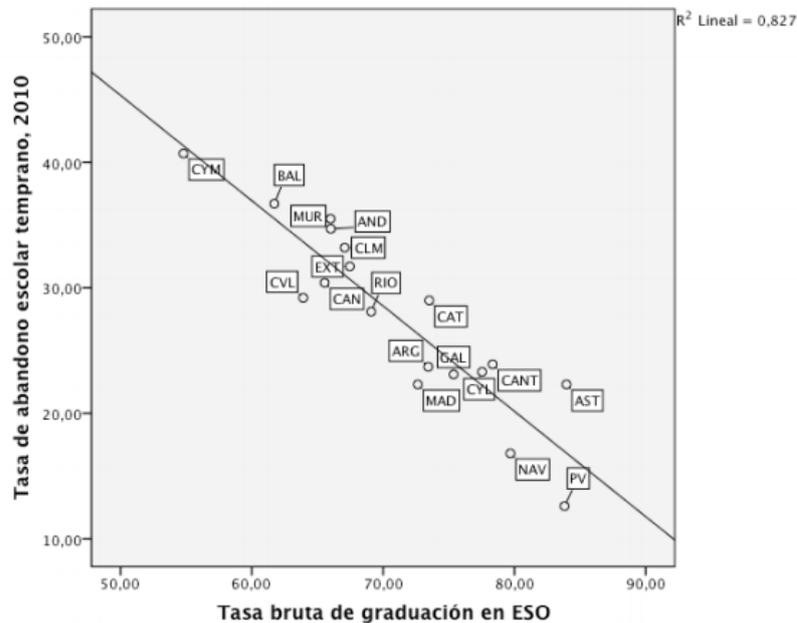


Fuente: Ministerio de Educación, citado por AEER, 2012 de (Bayón C.S, Corrales H.H y Ogando C.O.)

Por último, otro de los factores que afecta a este abandono escolar, es el rendimiento del alumnado, ya que según Rumberger y Lim (2008, p.19, citado por AEER, 2012) el rendimiento académico tiene un efecto estadísticamente significativo sobre la decisión del alumno de seguir con sus estudios o abandonar. Por tanto según Hammond et al. (2007, p.12, citado por Ibid) podemos constatar que los resultados que el alumno obtienen antes de abandonar de forma temprana, son un indicador que avisa con antelación. Para visualizar esto se ha utilizado la siguiente gráfica, para observar que se ha utilizado como variable explicativa la tasa bruta de graduación en el último curso de la ESO y la tasa de abandono escolar temprano a través del Ministerio de Educación.

Observamos en la gráfica como el País Vasco es la comunidad autónoma con los mejores datos en cuanto a lo que se refiere a educación, ya que tiene la tasa más baja de abandono escolar temprano. En contraposición nos encontramos como en Ceuta y Melilla la tasa de abandono escolar es la más alta del país (al igual que ocurría en la gráfica anterior), esto es debido entre otros al alto número de inmigrantes en las comunidades nombradas.

Gráfico 4. Relación entre la tasa bruta de graduación en ESO y la tasa de abandono escolar.



Fuente: Ministerio de Educación, citado por AECR, 2012 (de Bayón C.S, Corrales H.H y Ogando C.O.)

- **La segunda perspectiva, es la económica:** actualmente vemos que un mayor paro juvenil está directamente asociado con el abandono escolar temprano, es decir, antiguamente esto servía como atrayente, pero actualmente esto no es así ya que el mercado laboral es incapaz de sustentar la oferta de trabajo que existe. También se observa que las tasas más altas de paro juvenil se centran en las comunidades autónomas con la población con más bajo nivel educativo.
- **La tercera, es la dimensión social:** en cuanto a esta perspectiva lo que se destaca como principal es el entorno familiar del alumnado (como hemos visto anteriormente en los niveles del ser humano).

Por tanto una vez explicado los posibles factores influyentes en la probabilidad del abandono escolar temprano, reflejamos la situación actual en la que se encuentra España y que esta afecta a la aparición de nuevos NINIS.

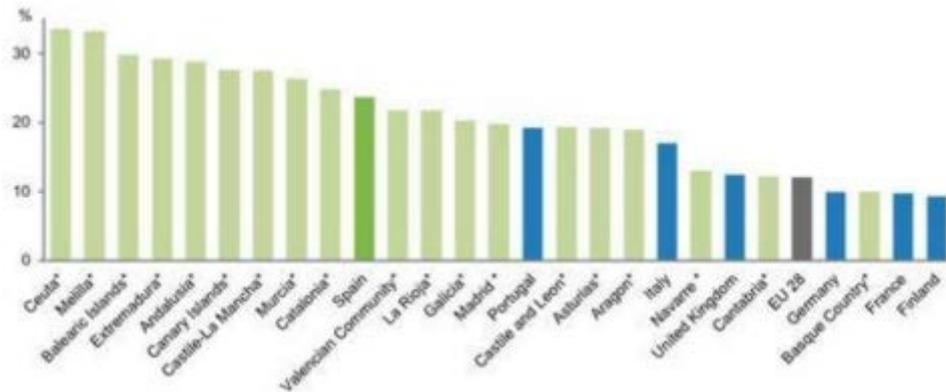
La imagen siguiente nos refleja el índice de abandono temprano de la educación por comunidades autónomas y por países seleccionados de la OCDE y la UE en el año 2013. (“El índice de abandono escolar temprano en España es el mayor de la Unión Europea”, 2016)

Esta grafica nos refleja la situación de España frente a países de la OCDE como Alemania, Francia, Finlandia en la que es este el que posee el porcentaje más elevado cuando hablamos de índice de abandono escolar temprano.

La UE está muy por debajo en lo que a porcentaje de abandono escolar temprano se refiere, frente al porcentaje de España.

Resaltar de esta grafica la situación tan difícil en la que se encuentra España frente a otros países de la OCDE.

Gráfico 5. Índice de abandono temprano de la educación por comunidades autónomas y por países seleccionados de la OCDE, 2013



Fuente: OCDE citado en Periódico ABC. 22/09/2015 Alejandro Carra, Madrid

A continuación, tras el análisis expuesto en la imagen anterior en el que comparamos la situación del abandono escolar temprano en países seleccionados por la OCDE, reflejamos en la siguiente tabla los indicadores de la educación en cuanto a la estrategia de Europa 2020, en el que observamos el abandono temprano de la educación-formación en la U.E por países, sexo y año.

Tras el visionado de la siguiente tabla, analizamos la situación en la que España se encuentra frente al resto de países de la Unión Europea, debemos ser analistas y ver que no es el país en peores condiciones, pero a su vez, tampoco es el país en mejores condiciones. Pero debemos de considerar que es el segundo país que menos abandono escolar tiene. Por ultimo en comparación con la Unión Europea, España está muy por debajo de esta.

Tabla 3: Abandono temprano de la educación-formación en la U.E por países, sexo y año.

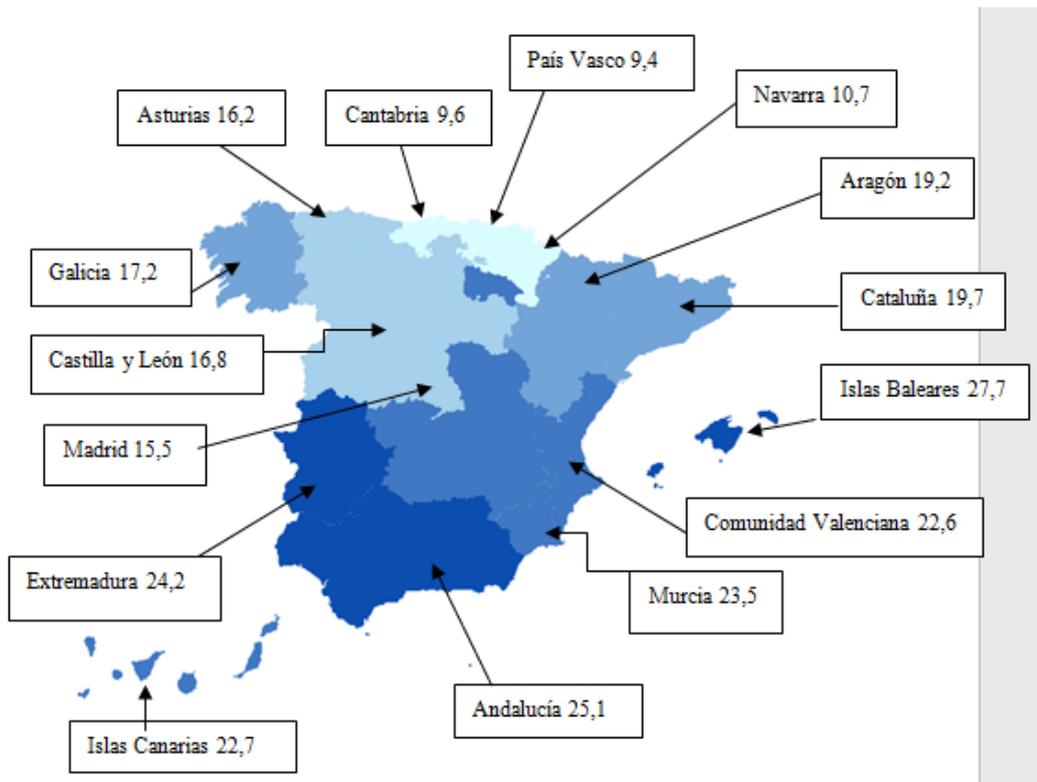
| AMBOS SEXOS, AÑO 2014 |      |
|-----------------------|------|
| UNION EUROPEA         | 11,1 |
| ALEMANIA              | 9,5  |
| AUSTRIA               | 7,0  |
| BELGICA               | 9,8  |
| BULGARIA              | 12,9 |

| AMBOS SEXOS, AÑO 2014 |      |
|-----------------------|------|
| CHIPRE                | 6,8  |
| CROACIA               | 2,7  |
| DINAMARCA             | 7,7  |
| ESPAÑA                | 4,4  |
| ESTONIA               | 21,9 |
| FINLANDIA             | 9,5  |
| FRANCIA               | 8,5  |
| GRECIA                | 9,0  |
| HUNGRÍA               | 11,4 |
| IRLANDA               | 6,9  |
| ITALIA                | 15,0 |
| LETONIA               | 8,5  |
| LITUANIA              | 5,9  |
| LUXEMBURGO            | 6,1  |
| MALTA                 | 20,4 |
| PAISES BAJOS          | 8,6  |
| POLONIA               | 5,4  |
| PORTUGAL              | 17,4 |
| R. CHECA              | 5,5  |
| R. ESLOVACA           | 6,7  |
| REINO UNIDO           | 11,8 |
| RUMANIA               | 18,1 |
| SUECIA                | 6,7  |

Una vez analizada la situación en la que se encuentra España frente a la Unión Europea, a continuación se representa una la gráfica en la que vemos la tasa de abandono escolar por comunidades autónomas en España. (Ver Ilustración 4)

Como hemos analizado en otras gráficas anteriores las comunidades autónomas del sur tienen el porcentaje más alto de abandono escolar respecto a las comunidades autónomas del norte.

Ilustración 4. Tasa de abandono por comunidades autónomas. Datos del tercer trimestre de 2015.



Fuente: Elaboración de los datos de Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Para finalizar este ámbito destacar la importancia que tiene la educación como uno de los factores de riesgo y por el contrario de protección respecto a los NINIS es lo que (Guzmán & Rodríguez, 2016), todo esto nos lleva a cuestionarnos sobre si la educación que se está llevando a cabo en las aulas es la más adecuada, y si esta educación se está centrando en los cambios que la sociedad está teniendo y por último, si los padres y el sistema educativo están preparando a los jóvenes para el futuro o no.

A modo de conclusión final, reflejar la importancia de una buena orientación educativa que permita fomentar y aprender habilidades que hagan más fácil el paso al mundo laboral. Todo esto ha de estar acompañado de un sistema educativo que fomente los estudios y no necesariamente los universitarios.

### 3. Metodología o diseño:

Tras el análisis y estudio de la situación en España sobre los NINIS apoyándonos en el proyecto Comwork, foros / blog sobre los NINIS, noticias de prensa de diferentes periódicos como son algunos de ellos (*El País, El Mundo, 20 minutos, Europa Pres, ...*), en fuentes de datos y estadísticas a nivel estatal, nos vemos en la obligación de exponer estas necesidades para dar sentido al diseño realizado en cuanto a la intervención en la orientación laboral y formativa de los NINIS y así al trabajo en las competencias que presenta el proyecto Comwork.

Estas necesidades y conclusiones son a nivel sociológico, económico, psicológico y educativo. Primeramente extrayendo una conclusión general sobre el análisis llevado a cabo exponer la necesidad de trabajar en todos estos puntos débiles con los que nos encontramos en la actualidad, valorar las necesidades actuales y adaptar las intervenciones a la sociedad y a las personas en particular.

Otra de estas necesidades es la de invertir en un cambio del sistema educativo que se adapte a las carencias que presenta los jóvenes y para ello se encargue de formar a personas con valores y objetivos encaminados a su futuro.

Es preciso valorar como multitud de entidades trabajan por y para estos jóvenes que necesitan ayuda, pero que no es suficiente, ya que se tiene que llevar a cabo un trabajo multidisciplinar en el que no solo se trabaje en un ámbito sino en todos los que rodean a las personas.

Es muy importante tener una formación como base que respalde y potencie las competencias profesionales y personales, pero hay que tener claro que no es imprescindible que sean estudios universitarios para que una persona adquiera esas capacidades, ya que hay estudios a nivel formal, informal y no formal que ayuda a potenciar estas competencias tan necesarias en la actualidad.

Otra de estas necesidades es la reducción del abandono escolar temprano, ya que es uno de los objetivos prioritarios para la consecución de una economía sostenible e integradora, como afirma la Estrategia Europa 2020 (2010).

La necesidad de formación para los profesionales encargados de la educación y trabajo con estos jóvenes, en la adquisición de herramientas que permitan potenciar los valores de las personas y adquirir habilidades sociales. A su vez, es necesario la formación de los futuros profesionales centrada en la orientación educativa y laboral para así poder abordar e intervenir de forma adecuada y lo más eficaz posible, con el objetivo de potenciar la motivación y el empoderamiento de las personas que lo necesiten.

La necesidad de una educación centrada en aspectos como la motivación, las habilidades sociales, la educación en autoestima, educación en valores, la educación en habilidades para afrontar la frustración y la aceptación de las propias limitaciones.

También es necesario evitar modelos educativos basados en la sobreprotección de los jóvenes, ya que deben aprender que la vida es una carrera de obstáculos en la que ellos deben solventar con méritos propios y con esfuerzo personal.

Debemos destacar el empleo juvenil como prioridad en sus políticas públicas, con más y mejores opciones de empleo y autoempleo para los jóvenes.

La importancia que conlleva el empleo en una persona para la realización personal y profesional. Ya que la creación de empleo ayudara al colectivo que más está creciendo en cuanto a los nuevos NINIS como son los mayores de 50 años (Gómez, 2015).

La necesidad de una orientación laboral que fomente las estrategias de apoyo a la búsqueda de empleo.

Y para finalizar, es necesario potenciar la formación en el lugar de trabajo para así potenciar la productividad y el reconocimiento de competencias profesionales.

## 4. Diseño y propuesta de intervención socioeducativa

La intervención que vamos a llevar a cabo tras haber analizado la situación en la que se encuentran los jóvenes NINIS en España, es de un programa de orientación centrado en este colectivo en particular, con la finalidad de transmitir estrategias y herramientas para potenciar las competencias personales y profesionales de estas personas y de los propios profesionales.

Se llevara a cabo un diseño basado en la elaboración de una unidad didáctica en el que se potencien talleres, con la intención de potenciar las tres competencias esenciales para el trabajo con NINIS, reflejadas en el Proyecto Comwork. Estas competencias son: las competencias colectivas de un grupo y una red; las competencias relacionadas con la motivación y el empoderamiento y las competencias relacionadas con la gestión del cambio.

Por último y no por ello menos importante, debemos tener en cuenta que la búsqueda de empleo es una carrera de fondo en la que intervienen una serie de elementos como son las conductas (que hacemos para buscar empleo), los sentimientos (aquí influye nuestra afectividad, como nos sentimos ante la búsqueda de empleo) y los pensamientos (las atribuciones que tenemos de nosotros mismo, las metas, la autoestima y las expectativas que nos planteamos) de propia persona.

### 4.1. Finalidad

La principal finalidad de este proyecto es que la persona NINI adquiera las tres competencias presentadas anteriormente, para que pueda encaminar su futuro y fomente mayores posibilidades de inserción laboral, así como la adquisición de estrategias para potenciar la adecuada búsqueda de empleo activa.

Este programa trata de motivarles para que sean ellos los autores de su inserción, no trata de buscarles empleo sino de darles herramientas y estrategias para acompañarles y guiarles en la propia búsqueda de empleo.

### 4.2. Objetivos

#### **General:**

Potenciar las competencias profesionales y personales de las personas a través de la orientación para conseguir una inserción sociolaboral.

**Específicos:**

- Motivar a la persona para que continúe su formación haciéndole autónomo en la búsqueda de recursos.
- Motivar al usuario para que comience una búsqueda activa de empleo, para así mejorar su inserción socio laboral.
- Empoderar a la persona en su inserción socio laboral.
- Mejorar las competencias relacionadas con el trabajo en grupo y en red.
- Potenciar las competencias a través de la motivación para mejorar su orientación.
- Potenciar a la persona para que sea participe de su propio cambio.
- Mejorar las habilidades sociales de la persona para su mejor inserción socio laboral.
- Mejorar o fomentar el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

### 4.3. Participantes

Esta intervención está destinada a un colectivo con necesidades complejas a la hora de tener una inserción socio laboral que les permita encauzar su vida.

Está destinada a NINIS que están desmotivados y sin ganas de buscar empleo y de formarse.

De edades comprendidas entre los 25-55 años, ya que actualmente el número de NINIS con edad adulta ha aumentado considerablemente, por diversos de factores, como hemos explicado anteriormente, y que tienen un mayor riesgo de exclusión social.

### 4.4. Metodología

La metodología de este trabajo está basada en el trabajo colaborativo y cooperativo entre los profesionales y los usuarios, y entre los propios usuarios en las prácticas en grupo.

También se llevara a cabo una metodología activa, participativa y dispuesta a cubrir las necesidades de los usuarios, sin olvidar la necesidad de empoderar a las personas para que sean autónomas en su propio cambio y en su inserción.

A través de la motivación, se pretende fomentar la participación y la adquisición de competencias necesarias para una buena inserción socio laboral y una búsqueda de empleo activa.

Como base del proceso de orientación laboral se pretende que ellos/as sean partícipes de su propio desarrollo y que lo transformen día a día llevándolo a su vida cotidiana. Para ello, será necesario ofrecerles pequeños retos y objetivos para que ellos sean capaces de llevarlo a cabo. Se reforzará todas estas pequeñas metas a través del refuerzo positivo ya que este colectivo dispone de baja autonomía y con necesidad de reforzar sus capacidades.

En este proceso de orientación son importantes tanto los resultados que se consigan, como que el proceso sea rico y valioso para la persona.

Como hemos dicho anteriormente, emplearemos una metodología colaborativa en la que los trabajos se realizarán en grupos, ya que es importante este tipo de aprendizaje de base, puesto que cada uno aporta su granito de arena, de tal manera que se puede construir un aprendizaje conjunto, aprovechando las posibilidades que nos ofrece el grupo como son la empatía ya que son personas que atraviesa por una situación similar, la ampliación de la red de contactos y la información ya que se multiplica tantas veces como componentes sean.

Por tanto, esta intervención se llevará a cabo de manera individual, en pequeño y gran grupo.

Las actividades a llevar a cabo en esta intervención serán secuenciadas, ya que es muy importante que haya un orden en cuanto a la impartición de estas, para ir adquiriendo de forma progresiva las competencias sin perder la motivación de las personas. Se pretenderá que el lenguaje sea sencillo a la vez que productivo en cuanto a la orientación de los usuarios.

Para finalizar es importante destacar que no todas las personas llevarán el mismo camino, ya que la intervención se realizará a través de itinerarios individualizados adaptados a las necesidades de cada persona.

#### 4.5. Contextualización

En este apartado realizaremos una contextualización sobre la orientación laboral y formativa, y para ello comenzaremos definiendo los términos básicos con el fin de su clarificación.

**Orientación laboral** → proceso de planificación, previsión de consecuencias, toma de decisiones y puesta en marcha de conductas de búsqueda de empleo. El objetivo de la orientación laboral es facilitar al usuario un “patrón” o proceso de planificación, por medio de un apoyo técnico, que servirá como referente para alcanzar la progresiva autonomía en el establecimiento de su itinerario de inserción laboral. Se pretende mejorar las posibilidades de inserción laboral de los demandantes.

**Orientación formativa**→ es un proceso de ayuda sistemático y especializado que se ofrece a las personas, ya sea individualmente o en grupo, en todos los aspectos (personal, académico y profesional).

Estas orientaciones deben ser a lo largo de toda la vida, especialmente en situaciones problemáticas y periodos críticos decisivos siempre desde una perspectiva de desarrollo de potencialidades, mediante modelos como (Counseling, asesoramiento, de servicios y de programas) y estrategias de intervención diversas (entrevistas, dinámicas de grupos, tutorías, programas de intervención) y que tienen como fin último el desarrollo de los conocimientos, capacidades, valores y competencias de las personas, para que puedan ajustarse al contexto social, académico, profesional u ocupacional en que viven y/o se quieren insertar.

**Competencias**→ la capacidad de responder a demandas complejas y saber llevar a cabo tareas diferentes de forma adecuada. Estas suponen una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones, trabajo en grupo y en red, empoderamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2003).

**Inserción laboral**→ este concepto se refiere a una serie de actuaciones destinadas a la incorporación y mantenimiento de una posición de trabajo.

**Motivación**→ “Es un impulso que nos permite mantener una cierta continuidad en la acción que nos acerca a la consecución de un objetivo y que una vez logrado saciara una necesidad” (Campos V.JL).

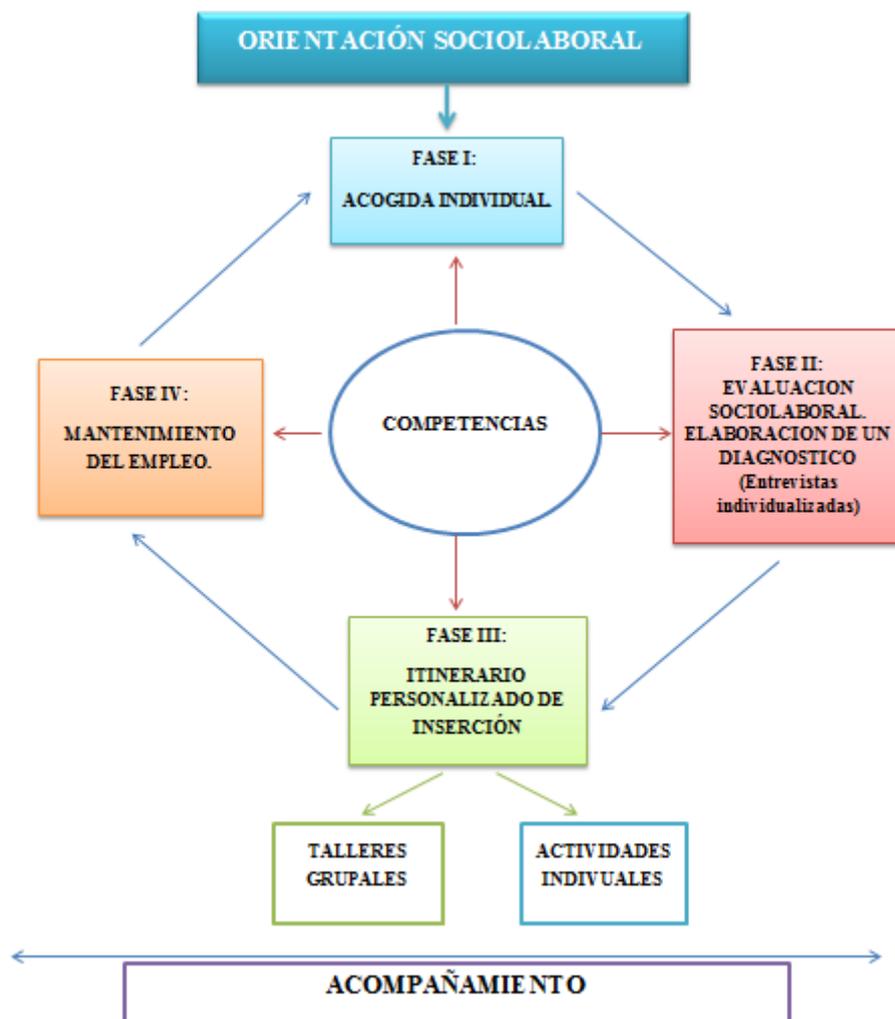
#### 4.6. Planificación del proyecto

La planificación de la orientación sociolaboral consistirá en una serie de fases consecutivas para la mejorar de la inserción sociolaboral y de su mantenimiento en el puesto de trabajo. Por tanto se llevara a cabo una fase de acogida, una fase de evaluación sociolaboral en el que se realizará un diagnóstico y una fase en la que se llevara a cabo un itinerario personalizado para llevar a la última fase de mantenimiento del empleo todo ello estará destinada a lograr unas competencias, a través del acompañamiento del orientador sociolaboral.

El itinerario de inserción es distinto para cada persona, de manera que el orientador deberá estudiar cada caso y elaborar un itinerario de inserción personalizado.

Es importante que la intervención no sea solamente individualizada ya que las actividades en grupo fomenta habilidades y competencias por si solas que potencian valores como el trabajo

en equipo, cooperación, paciencia, habilidades sociales y comunicativas, motivación grupal, tan necesarias para el mundo laboral, entre otros.



Tras esta explicación esquemática sobre la planificación que se va a llevar a cabo en esta intervención, a continuación desarrollaremos cada uno de los apartados.

Primeramente centrar toda la intervención en la adquisición de tres competencias como son: las competencias colectivas de un equipo y una red, las competencias dirigidas a la motivación y el empoderamiento de las personas y las competencias dirigidas a la gestión del cambio.

#### 4.6.1. Fase I: Acogida individual.

En esta etapa se presenta el primer contacto del orientado con la persona demandante.

Esta primera atención se centra en la presentación del servicio de orientación en la que se debe explicar que no se le va a buscar empleo sino que se le va a dar estrategias, herramientas y

apoyo, a través del fomento de competencias para conseguir un empoderamiento dirigido a que sea el protagonista de su cambio y de su inserción sociolaboral. Por lo tanto el objetivo de esta fase es establecer primer contacto, definir la relación y el clima y ajustar las expectativas, todo ello se va a llevar a cabo a través de la presentación de él técnico y del programa, el establecimiento del contexto de trabajo, la recogida de información básica, el establecimiento de compromisos (firma de contrato) y el registro de la información.

Para llevar a cabo la recogida de información básica se completará la ficha de primera acogida (ver Anexo 1). Todo ello se ira realizando de manera progresiva para que no se desmotive y se vea interrogado y presionado desde la primera entrevista.

Posteriormente se le pasará un cuestionario de evaluación para ver el conocimiento que tienen sobre las técnicas activas de búsqueda de empleo.

- Dedico a buscar trabajo varias horas al día.
- Sé cómo organizarme para buscar trabajo.
- Recuerdo ordenadamente todos los estudios, cursos y cursillos que he realizado.
- Recuerdo ordenadamente todas las actividades profesionales que he realizado (remuneradas o no).
- Conozco perfectamente lo que como trabajador y persona puedo aportar a las empresas que me contraten.
- No tengo ninguna duda sobre cuál es mi profesión (o profesiones).
- Sé qué puestos de trabajo son apropiados para mí en estos momentos.
- Utilizo varios métodos de búsqueda de empleo.
- En alguna ocasión me han aplicado test al presentarme para un puesto vacante.
- Con frecuencia he tenido que hacer una demostración profesional al presentarme para un puesto vacante.
- En alguna ocasión me han hecho una entrevista al presentarme para un puesto vacante.
- Sé cómo hacer mi Currículum Vitae.

#### 4.6.2. Fase II: Evaluación sociolaboral y elaboración del diagnóstico. (Entrevistas individualizadas)

Primeramente en estas entrevistas se deberá crear un clima de cooperación en el que permita recoger la información necesaria para detectar sus necesidades, ayudarle a definir su demanda y trabajar para que ellos sean conscientes de su situación.

En estas entrevistas se pretende recabar la mayor información posible sobre sus intereses, sus cualidades, sus competencias, sus debilidades, sus puntos fuertes para poder estudiar su caso y su historia socio laboral para así poder diseñar un diagnóstico que nos permita llevar a cabo un itinerario personalizado, en el que él sea participe del desarrollo de su propio itinerario y se de salida a sus intereses e inquietudes tanto si son formativas como laborales.

Se valorarán los resultados sobre los intereses, los valores sociolaborales, la idea que tiene sobre su situación con respecto al paro y a la búsqueda de empleo, el resultado sobre las competencias básicas que posee y/o que debe adquirir y por último la detección de necesidades (área de orientación, área formativa, área laboral y otras áreas como la comunicación verbal...)

En estas entrevistas se pretende motivar a la persona para que se encuentre activo y participe en la orientación. Para que esta sea más provechosa y le permita potenciar sus cualidades positivas y sacar de sus debilidades, potencialidades.

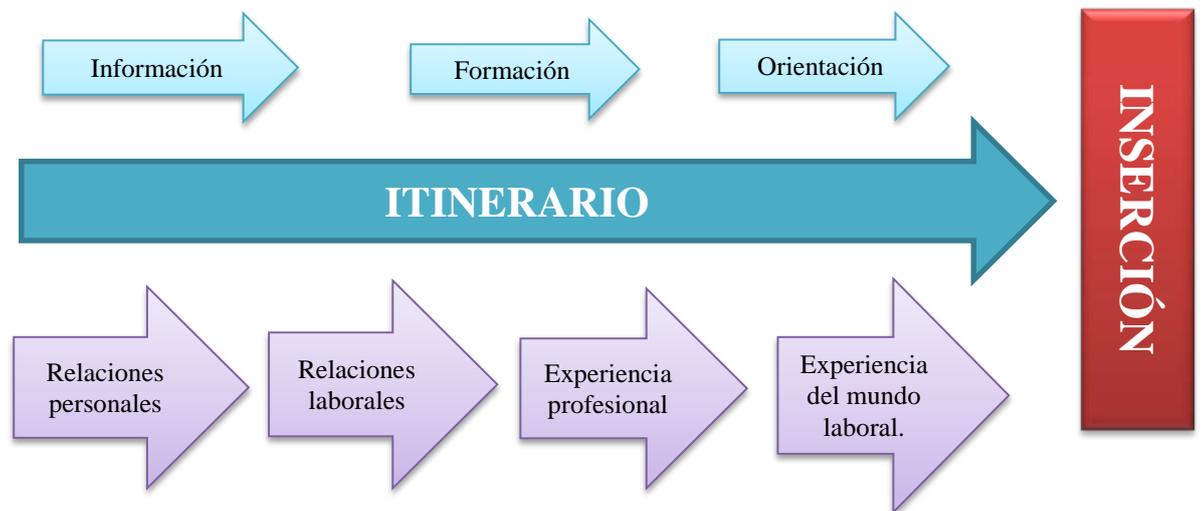
Para ello lo que se pretende es fomentar la motivación, debido a que estamos trabajando con un colectivo muy desmotivado, sin ganas e inquietudes por seguir buscando empleo y formarse, sin olvidar la importancia que tiene que ellos se sientan útiles y participen en todo momento y que se creen capaces de ser ellos los que potencien su cambio. En esta entrevista se recogerán datos acerca de:

- Las variables de motivación, determinantes personales, profesionales, habilidades para la búsqueda y habilidades sociales generales y personales.
- La historia socio-laboral del demandante (en el que se recogerán datos de identificación personal como situación de la familia, datos personales, motivo de la demanda, situación familiar en el que se recogerá un genograma para conocer más en profundidad la situación familiar, situación económica, la situación penal, situación socio sanitaria, ocupación del tiempo libre, entrevista ocupacional en la que se recogerá la formación ocupacional, nivel de conocimientos en informática, experiencia pre laboral, estudios completados, intereses profesionales y/o formativos y la experiencia profesional)
- La cartilla de inscripción en el Servicio de Empleo de Castilla y León.
- Las demandas formativas y/o laborales.

- El currículum vitae (si lo tienen).
- Finalmente se les solicita una autorización sobre el manejo de sus datos personales (Ley Orgánica de protección de Datos, 1999)

#### 4.6.3. Fase III: Itinerario personalizado de inserción.

Los itinerarios personalizados son acciones de información, formación y orientación sobre las relaciones personales y laborales, experiencia profesional y del mundo laboral para lograr la inserción.



Estos itinerarios personalizados son una serie de acciones destinadas a que el demandante mejore su empleabilidad y se incorpore o reincorpore al mercado laboral. Hay que tener en cuenta las circunstancias personales del demandante, de su ambiente social, su formación académica y profesional y los trabajos que se han realizado hasta el momento. Se llama itinerario de inserción a la realización de un proceso personalizado de orientación, formación e inserción.

Los itinerarios de inserción individualizados son necesarios, ya que es una buena oportunidad para recibir apoyo y asesoramiento personalizado y poder realizar cursos, programas de empleo y formación y entrenamiento de programas selectivos.

Primeramente nos centraremos en una preparación en la que la persona debe conocer y analizar su situación personal, estar mentalizada de lo que quiere hacer y de lo que necesita, saber cuáles son sus puntos fuertes y débiles para poder venderse y sobre todo saber dónde quiere y debe buscar trabajo, para posteriormente llevar un desarrollo de una serie de actividades tanto individuales como grupales.

Tras el diagnóstico y la evaluación de su historia sociolaboral lo que se pretende es crear un itinerario personalizado en el que a través de actividades individuales y talleres grupales se mejoren sus competencias personales y profesionales para conseguir así una mejor empleabilidad.

### *Actividades individuales*

En esta intervención se realizarán actividades individuales en las que el objetivo es que la persona sea participe de su propio cambio, dirigidas a la adquisición de destrezas individuales de análisis, de búsqueda de información, de resolución y afrontación a situaciones problema, a través de la realización de actividades como la búsqueda de formación y cursos que le motiven, el trabajo a través de role-playing para que se posicionen y simulen una entrevista de trabajo todo esto es necesario para que ellos sean capaces de aprender a ver nuevas salidas profesionales o formativas y abran nuevos campos de cambio.

También se realizarán actividades sobre el aprendizaje y elaboración del currículo Europas, de cartas de presentación y herramientas para ser autónomo en la búsqueda activa de empleo a través de empresas de trabajo temporal, centros especiales de empleo (si tiene discapacidad reconocida) con el fin de aportarles itinerarios y orientaciones realistas y adaptadas a sus necesidades y competencias.

Por tanto la distribución de las actividades individuales es:

- Actividad de reflexión sobre la situación personal en la búsqueda de empleo y la inserción sociolaboral (ver Anexo 2)
- Actividad para el entrenamiento de la búsqueda de empleo por internet (ver Anexo 3)
- Actividad para el aprendizaje y elaboración del Currículo Europas. (ver Anexo 4)
- Actividad para el aprendizaje y elaboración de la carta de presentación. (ver Anexo 5)
- Actividad de simulación sobre las entrevistas de trabajo. (ver Anexo 6)

Estas actividades van a permitir mejorar la empleabilidad de las personas adquiriendo competencias como el empoderamiento, el trabajo para el cambio a través de la motivación, la cooperación y la participación.

### *Talleres grupales.*

Primeramente en estos talleres grupales debemos tener en cuenta que las acciones de formación van dirigidos a un colectivo específico los NINIS.

A continuación reflejar la importancia que tiene el trabajo en grupo, ya que en él se adquieren características y capacidades como el trabajo en grupo que les permite aprender y pensar cómo actuar en equipo, el establecimiento de liderazgo, la satisfacción de necesidades, establecer relaciones sociales, el entrenamiento del trabajo cooperativo por medio de la discusión, planificación, toma de decisiones y las habilidades sociales que nos faciliten la entrada y seguridad personal en el mundo laboral.

Estos talleres pretenden que a través de la participación, el trabajo de habilidades sociales de forma directa e indirecta, se adquieran unas competencias. No hay que olvidar el colectivo con el que estamos trabajando ya que hay que tener en cuenta la importancia de motivar a la persona en todo momento para que a través de sus puntos fuertes y débiles se potencien y se trabaje con ellos. Se pretende mantener un trabajo en red para conocer diferentes técnicas utilizadas para la intervención con este colectivo y saber potenciar los recursos con los que cuenta la comunidad para que sean ellos actores de su propio cambio.

A su vez, se pretende potenciar las competencias y habilidades necesarias para la búsqueda de empleo.

Por tanto, las actividades que se van a llevar a cabo son:

- Taller de conocimiento y entrenamiento de competencias personales y profesionales (ver Anexo 7)
- Taller de informática básica (ver Anexo 8).
- Taller de habilidades sociales (trabajo en equipo, habilidades comunicativas, empoderamiento, creatividad, innovación...) (ver Anexo 9).
- Taller pre – laboral (ver Anexo 10)
- Taller de entrenamiento de entrevistas de trabajo (ver Anexo 11).

En estos talleres se trabajaran dinámicas grupales, talleres para el autoconocimiento personal, técnicas de análisis de situaciones como role playing, estudios de caso..., aprendizaje de técnicas de búsqueda de empleo (entrevistas simuladas, realización de un currículo Europas...)

Todas las competencias correspondientes a mejorar la empleabilidad, se trabajaran desde actividades tanto individuales como grupales. En muchas ocasiones se trabajaran aspectos y temáticas similares ya que el objetivo que se pretende es diferente y la metodología que se llevara a cabo también, debido a que en el trabajo en grupo se adquieren nuevas visiones por parte de otros componentes del grupo que cuando son individuales, es en esta última en la que se trabaja de forma más personalizada.

#### 4.6.4. Fase IV: Mantenimiento del empleo y seguimiento.

Por último se llevara un seguimiento una vez adquirida esas competencias en la que se pretende seguir apoyándole en la búsqueda activa de empleo, o en el seguimiento de la formación que está realizando para no perder la motivación, el interés y las ganas de cambio y reforzando el esfuerzo que está realizando así como exigirle que permanezca activo.

### 4.7. Recursos

#### 4.7.1. Recursos humanos

Los profesionales pretenden lograr una proyecto de orientación lo más exitoso posible, teniendo en cuenta la calidad y la importancia de los recursos humanos de diferentes perfiles y el trabajo en red. La función de estos profesionales que interviene en el proyecto tiene que mostrar habilidades eficaces, pertinentes y viables; dando importancia y coherencia en todo momento a la orientación.

Se pretende fomentar el trabajo de educadores sociales ya que este perfil es clave para desempeñar el servicio de orientación socio laboral, pero sin despistar y perder el trabajo de otros perfiles profesionales como psicólogos, trabajadores sociales para potenciar el trabajo en red permitiendo enriquecer la intervención.

Los profesionales serán determinados para la consecución de los objetivos, por ello tienen que contar con la titulación necesaria, contando con habilidades y características específicas, para el trato con adultos de forma favorable, que cuente con una filosofía educativa, es decir que sean adecuados para los usuarios a quienes va dirigido el proyecto.

También jugará un papel importante la experiencia, el estilo personal, la paciencia, sensibilidad cultural y la naturalidad que presente el orientación así como que sean autentico, realista y se adapte al colectivo y a sus necesidades en todo momento...

#### 4.7.2. Recursos materiales

Los recursos materiales con los que se va a contar son materiales necesarios para la realización de las actividades tanto grupales como individuales como son ordenadores, proyectores, mobiliarios como mesas, sillas, salas polivalentes, folios, bolígrafos...y recursos comunitarios que permitan facilitar la inserción socio laboral ya sean empresas, centros de formación, servicio públicos de empleo...

## 4.8. Temporalización

Estas actividades se realizarán durante un periodo de tiempo determinado, debido a las necesidades individuales de cada usuario, ya que cada persona necesitará un tiempo preciso y unas actividades u otras para mejorar su inserción socio laboral.

Se expone a continuación la distribución de una semana de trabajo, ya que cada semana se realizarán las mismas acciones, debido a que irán cambiando los usuarios, adaptándolas a sus necesidades participando en unos talleres u otros.

Se realizará la intervención de lunes a viernes ya que los sábados y domingos se les orientará para que mantengan un ocio y tiempo libre saludable que potencien sus competencias personales.

|  | LUNES  | MARTES  | MIÉRCOLES                            | JUEVES                     | VIERNES                                  |
|--|--|---|--------------------------------------|----------------------------|--|
| <b>9:00-11:00</b><br><b>(2 horas)</b>  | <b>Entrevistas individualizadas.</b> (Se acordará las citas con antelación para la planificación de los usuarios y del orientador) |   |                                      |                            |  |
| <b>11:15-13:15</b><br><b>(2 horas)</b> | <b>Actividades individualizadas</b> (Programas por el usuario y la orientación según las necesidades de cada persona)              |   |                                      |                            |  |
| <b>13:30-14:30</b><br><b>(1 hora)</b>  |  |   | <b>Taller de informática básica.</b> |                            |  |
| <b>16:00-18:00</b><br><b>(2 horas)</b> | <b>Talleres de entrevistas de trabajo.</b>   | <b>Taller de conocimiento y entrenamiento de competencias personales y profesionales.</b> |                                      | <b>Taller pre-laboral.</b> | <b>Talleres de habilidades sociales.</b> |

## 4.9. Evaluación

En este diseño de intervención se llevara a cabo una evaluación inicial, de proceso y final que permita la evaluación en cada momento de la intervención.

### 4.9.1. Evaluación inicial

La evaluación comenzara en la entrevista de acogida en la que se recogerán los datos personales y unos primeros datos característicos para conocer la motivación con la que empieza en recorrido y los intereses por trabajar conjuntamente.

### 4.9.2. Evaluación de proceso

Esta evaluación se realizará a lo largo de las sesiones tanto individuales como grupales, mediante instrumentos como una **hoja de recogida de las empresas** o centros en donde ha realizado la búsqueda de trabajo o formación a lo largo de las orientaciones.

| Empresa / centro | Localización | Fecha | Observaciones |
|------------------|--------------|-------|---------------|
|                  |              |       |               |

Un **cuaderno de seguimiento** que lo recogerá el orientador en el que se recauda las fechas de las entrevistas individualizadas, el tema y desarrollo analizado en cada entrevistas, a las actividades que ha asistido, la asistencia, incidencias...

En cuanto a la evaluación por parte del técnico, una vez finalizado las sesiones de los talleres, cumplimentará la siguiente ficha de evaluación que se muestra a continuación.

| EVALUACIÓN DEL TALLER                       |            |   |   |   |   |
|---|------------|---|---|---|---|
| INDICADORES DE NIVEL<br>EXPLORATORIO        | PUNTUACIÓN |   |   |   |   |
|   | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Interesados por participar en la actividad. |            |   |   |   |   |

| <b>EVALUACIÓN DEL TALLER</b>   |                   |          |          |          |          |
|--|-------------------|----------|----------|----------|----------|
| Cumple completamente con la tarea  |                   |          |          |          |          |
| Manifiesta preferencia por una parte de la actividad                     |                   |          |          |          |          |
| Presenta tolerancia a la frustración                                     |                   |          |          |          |          |
| Hace uso de sus conocimientos  |                   |          |          |          |          |
| Se aísla, no participa.  |                   |          |          |          |          |
| <b>INDICADORES RELACIONALES<br/>Y DE HABILIDADES DE<br/>COMUNICACIÓN</b> | <b>PUNTUACIÓN</b> |          |          |          |          |
|  | <b>1</b>          | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| Pregunta, solicita indicadores, busca información.                       |                   |          |          |          |          |
| Responde a las instrucciones.  |                   |          |          |          |          |
| Colabora en tareas y metas grupales.                                     |                   |          |          |          |          |
| Expresa su opinión, interactúa con sus compañeros.                       |                   |          |          |          |          |
| Respeto la opinión de los demás  |                   |          |          |          |          |
| Se comporta inadecuadamente para llamar la atención.                     |                   |          |          |          |          |
| Boicotea la actividad.   |                   |          |          |          |          |

Significado de la puntuación:

1. No responde al estímulo. La conducta no se presenta.
2. Pasivo. Se compromete y/o responde pero con apoyo máximo y continuo.
3. Dudoso. Se compromete y/o responde por momentos a la actividad.

4. Involucrado. Se compromete y /o responde con la tarea satisfactoriamente.
5. Espontaneo. Se compromete y/o responde al ambiente en forma independiente.

También se llevara a cabo una **observación directa** que se realizará a lo largo de todas las actividades y sesiones, para posteriormente poder tomar nota en el cuaderno de seguimiento (como pueden ser nuevos intereses, puntos débiles, necesidades que debemos abordar individualmente o en otra sesión grupal).

Asimismo se llevará a cabo una **evaluación de satisfacción de los usuarios** en los que se les pasará una hoja de evaluación de las actividades individuales y de los talleres grupales, en la que se tendrán en cuenta una serie de apartados como son el desarrollo, los contenidos y la persona que realiza el taller. (Anexo 12)

Esta evaluación es necesaria ya que se irán adaptando las actividades tanto grupales como individuales si fuese necesario y sobre todo se valorará en todas las intervenciones, la atención y actuación del técnico para modelar la conducta.

#### 4.9.3. Evaluación final

Por ultimo una evaluación de resultados en la que se evaluarán si se han conseguido los objetivos programados. Se entregará a cada usuario una ficha de valoración de objetivos, de acuerdo al nivel de consecución que cada uno de ellos haya llevado a cabo. Y también se realizará por parte de los profesionales para ver si se han conseguido o no y porque. Y sobre todo que se debe modificar para posibles intervenciones, ya que no todos los usuarios acabarán en la misma fecha debido a que es un programa individualizado y cada persona deberá finalizar en el momento en el que encuentren trabajo o formación o ya no necesite de nuestro servicio.

| FICHA DE EVALUACIÓN DE OBJETIVOS   |            |   |   |               |
|--|------------|---|---|---------------|
| <b>NOMBRE:</b>   |            |   |   |               |
| <b>FECHA:</b>  |            |   |   |               |
| OBJETIVOS  | EVALUACIÓN |   |   | OBSERVACIONES |
|  | 1          | 2 | 3 |               |
| Motivar al demandante para que continúe su formación haciéndolo autónomo en la búsqueda de recursos. |            |   |   |               |
| Motivar al usuario para que comience una   |            |   |   |               |

## FICHA DE EVALUACIÓN DE OBJETIVOS

**NOMBRE:**

**FECHA:**

| OBJETIVOS   | EVALUACIÓN |   |   | OBSERVACIONES |
|---|------------|---|---|---------------|
|   | 1          | 2 | 3 |               |
| búsqueda activa de empleo para mejorar su inserción socio laboral.                            |            |   |   |               |
| Mejorar o fomentar el uso de las tecnologías de la información y comunicación.                |            |   |   |               |
| Mejorar las habilidades sociales de la persona para su mejor inserción socio laboral.         |            |   |   |               |
| Potenciar a la persona para que sea participe de su propio cambio.                            |            |   |   |               |
| Potenciar las competencias del trabajo a través de la motivación para mejorar su orientación. |            |   |   |               |
| Mejorar las competencias relacionadas con el trabajo en grupo y en red.                       |            |   |   |               |
| Empoderar a la persona en su inserción socio laboral.   |            |   |   |               |

\*1: No conseguidos.

\*2: No conseguidos del todo.

\*3: Conseguidos.

## 5. Análisis del alcance del trabajo y las oportunidades y limitaciones del contexto en el que ha de desarrollarse.

Este programa de intervención tiene en su origen un alcance a nivel internacional, estableciendo conexión entre los países que componen el proyecto Comwork (Portugal, Italia, Bulgaria) ya que este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea, a través del programa Erasmus +, el objetivo de este proyecto es definir soluciones de formación y orientación que sirva para fortalecer las capacidades de las personas que trabajan con NINIS y para los propios NINIS.

En un primer momento, se trabaja para llevar a cabo una investigación acerca de los NINIS en España, a través de ella hallar unas necesidades, que posteriormente proporcionen oportunidades a los NINIS, que van a formar parte de este programa. Este está diseñado para conseguir que estas personas alcancen las mismas oportunidades profesionales, a las del resto de la población, fomentando así la disminución de los NINIS y su empoderamiento como personas sociales.

Se pretende potenciar redes con diferentes entidades sociales que se encargan de la intervención con este colectivo, para que se potencien y mejoren todas estas intervenciones.

Se observa la importancia que tiene una formación continua y permanente a lo largo de la vida, y sobre todo adaptada a las necesidades de cada persona, para así poder potenciar la empleabilidad y adaptarse a los cambios continuos que vive la sociedad.

Las oportunidades profesionales y formativas de los NINIS serán más amplias tras llevar a cabo este programa de intervención, ya que se les capacitara en competencias esenciales para una inserción sociolaboral y una mejor empleabilidad, sin olvidar la importancia que tiene este programa en red para potenciar las competencias de los educadores que trabajan con este colectivo.

Así pues cabe destacar que nos encontraremos con limitaciones, ya que para conseguir estos objetivos hay que recorrer un largo camino y un proceso complicado, abordando la situación en la que se encuentra el colectivo NINI de desventaja, marcada por la desmotivación, desgana y pesimismo por buscar un cambio en sus vidas.

No debemos dejarnos llevar por las limitaciones, debemos hacerlas frente y centrarnos en el motivo de este programa, el cual surge con una visión muy positiva. Conviene subrayar que este programa de orientación, formación adecuada y adaptada y de motivación, tanto por parte de los profesionales como de los propios usuarios, se puede conseguir. Debido al trabajo en red

y el esfuerzo mutuo para obtener competencias profesionales y personales que les conduzca a una mejora de cambio en su vida.

A lo largo de este programa de orientación no solo habrá éxitos, pero se trabajara para conseguir que estas personas sean actores de su propio cambio y se empoderen.

## 6. Consideraciones finales, conclusiones y recomendaciones.

Este programa de intervención socioeducativa con el colectivo NINI, está basado en las competencias de los educadores sociales en el proyecto Europeo Comwork, es necesario y favorable, debido a que este colectivo necesita competencias tanto profesionales como personales, para así poder abordar un cambio en sus vidas. Al mismo tiempo en la mayoría de los casos estas personas tienen faltas de habilidades, formación y competencias esenciales para una inserción sociolaboral.

A esta situación, se ha planteado una solución, la cual es la creación de un servicio de orientación sociolaboral que actúe por y para el colectivo NINI, y sirva a su vez para formar en competencias a los profesionales y a los propios NINIS.

Por otra parte esta intervención requiere de un camino largo en el que a través de la motivación y el trabajo en red, entre de los profesionales, las entidades y/o países, se pretende que se consiga la adquisición de las competencias, la empleabilidad de los NINIS y una inserción sociolaboral, en general.

Es cierto que se puede dar el caso que muchos NINIS no se motiven y fracasen en este proyecto de intervención, pero también se dará el caso de que muchos encuentren el apoyo, formación y motivación que necesitan.

Por tanto, en una situación u otra, se cree que este trabajo que se realizará en grupo, en red, a través de la motivación y compartiendo experiencias con otras personas, ayude a que este colectivo encuentre una razón por la cual no rendirse y les facilite prepararse para un futuro empleable mejor.

Por otra parte, algunas de las limitaciones y dificultades que se ha encontrado en la realización de este TFG han sido la búsqueda del material actualizado, sobre la situación de los NINIS. Debido a que aún es un colectivo poco estudiado y aunque sea en ocasiones muy nombrado. Por lo cual, la acción de trabajar y consultar con fuentes de datos, programas y políticas, supone cierto grado de dificultad.

Finalmente, un propósito más ambicioso de este programa pretende, que en un futuro, este colectivo se vea con ganas, entusiasmo y con capacidad suficiente para ayudar a otras personas en su misma situación, para todo ello se necesita tiempo, formación y mucha motivación, pero se puede intentar.



## 7. Referencias bibliográficas.

- Alarcos. A. (2016) En España hay dos NINIS por cada joven que estudia y a la vez trabaja. (2016) de idealista.com, de 5 Febrero. Recuperado de <http://www.idealista.com/news/finanzas-personales/laboral/2016/02/04/740859-en-espana-hay-dos-ninis-por-cada-joven-que-estudia-y-a-la-vez-trabaja>
- Bayón C.S, Corrales H.H y Ogando C. O de Factores condicionantes del abandono temprano del sistema educativo en las comunidades autónomas españolas (2012) *del Departamento de Economía Aplicada. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Valladolid*. Recuperado de <http://www.aecr.org/web/congresos/2012/Bilbao2012/htdocs/pdf/p438.pdf> de las fuentes:
- Campos V. JL (2010). Networking NO es Social Media. Blog “Coaching para el día a día” Recuperado de <http://delcampovillares.com/tag/concepto/>
- Carra, A. (2015). El índice de abandono escolar temprano en España es el mayor de la Unión Europea. (2015). *ABC*, 22 de septiembre. Recuperado de: <http://www.abc.es/sociedad/20150922/abci-ocde-educacion-competencias-espana-201509212021.html>
- Carro Sancristobal, L. (2016). *Orientación Educativa en Educación Social* (Apuntes del curso 2015/2016). Universidad de Valladolid: Departamento de Pedagogía.
- Colegio Estatal de Educadores Sociales (2004) *Definición de educación social*. Recuperado de <http://www.eduso.net/red>
- Comwork. (2014) Echanging practices for recognize and a validate competences of social and educational professionals; this Project has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the autor, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made or the information contained therein. Recuperado de <http://www.comworkproject.org>
- Comwork. (2014) Intercambio de prácticas para el reconocimiento y la validación de competencias de los profesionales socioeducativos, Guía y modelos formativos para profesionales sociolaborales que trabajan con jóvenes que ni trabajan ni están en procesos formativos. Recuperado de <http://www.comworkproject.org>
- Comwork. (2016) NEETs: Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe de European Foundation for the

Improvement of living and Working Conditions. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0B0WfDIElNHgVV2swWnRwVIFfbFk/view>

Encuesta de población activa de las comunidades autónomas (EPA) (2016). Recuperado de <http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana-comunidades-autonomas>

EPA- Encuesta de Población Activa de las Comunidades Autónomas (2016), Recuperado de Datosmacro.com <http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana-comunidades-autonomas>.

Europa Press (2015). Mapa: Estas son las comunidades autónomas con mayor abandono escolar Prematuro. *Europapress.es*. Recuperado de <http://www.europapress.es/sociedad/noticia-mapa-son-comunidades-autonomas-mayor-abandono-escolar-prematuro-20151027143048.html>

European Commission, Brussels (2015). Eur-lex.europa.eu. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015SC0168&from=EN>

Evitar que un hijo no quiera estudiar ni trabajar- cuida tu Salud Emocional. (2016). *Cuidatusaludemocional.com*. Recuperado de <http://www.cuidatusaludemocional.com/2016/02/mi-hijo-no-quiere-estudiar-ni-trabajar.html>

Furlong. A. (2007). The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK. *Journal of Social Sciences and Humanities*, No. 381, pp. 101–121.

Furlong. A. (2006). Not a very NEET solution: Representing problematic labour market transitions among early school-leavers. *Work, Employment and Society*, 20, pp. 553–569.

Gómez, M. (2015). La creación de empleo beneficia sobre todo a los mayores de 50 años. EL PAÍS. Recuperado de [http://economia.elpais.com/economia/2015/01/22/empleo/1421913130\\_863967.html](http://economia.elpais.com/economia/2015/01/22/empleo/1421913130_863967.html)

Hammond, C.; Linton, D.; Smink, J.; Drew, S. (2007). Dropout risk factors and exemplary programs. Clemson, SC: National Dropout Prevention Center, Communities in Schools, Inc ;

INEbase/Mercado laboral/Actividad, ocupación y paro/ Encuesta de población activa/Últimos datos. (2016). Recuperado de [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

Instituto Nacional de Estadística, Notas de prensa (2014), *Proyección de la población de España 2014-2064*. Recuperado de <http://www.ine.es/prensa/np870.pdf>

Itinerario personalizado de inserción, (2015). Recuperado de: <http://www.citapreviainem.es/ipi->

itinerario-personalizado-de-insercion/

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (Boletín Oficial del Estado, núm. 298 de 14 de diciembre de 1999).

Manual de orientación laboral tomo 1 y 2, (2011). Recuperado de <http://www.euroinnova.edu.es/>

Master oficial en orientación educativa, (2015). Recuperado de [http://www.uhu.es/master\\_orientacion/](http://www.uhu.es/master_orientacion/)

Ministerio de educación, cultura y deporte, (2016) *Indicadores de la educación de la estrategia Europa 2020*. Recuperado de <https://www.educacion.gob.es/educabase>

Ministerio de educación, cultura y deporte, (2016). Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/mecd/educacion-mecd/mc/lomce/el-curriculo/curriculo-primaria-eso-bachillerato/competencias-clave/competencias-clave.html>

Observatorio de la Juventud en España (2016). Recuperado de <http://www.injuve.es/sites/default/files/2016/10/publicaciones/JCifras2015-Poblacion.pdf>

Rumberger, R. y Lim, S. (2008): Why students drop out of school: A review of 25 years of research. *California Dropout Research Project Report*, nº15. University of California.

San Martín, O.; Sanchez, I.; & Sanchez, & Sanchez, I. (2015). *La OCDE dice que uno de cada cuatro jóvenes ni estudia ni trabaja en España*, ELMUNDO. Recuperado de <http://www.elmundo.es/sociedad/2015/11/24/56538df1ca47419b318b4626.html>

Santostefano, C. A. (2010). Escuela de padres, Blog. Recuperado de <https://blog.micumbre.com/2010/02/14/tengo-un-hijo-de-la-generacion-nini-ni-estudia-ni-trabaja-%C2%BFque-hago-con-el/>

Schujman. A. (2015). *Un experto en la generación NINI: a veces son los propios jóvenes los que piden que sus padres se pongan “firmes”*. Recuperado de <http://www.europapress.es/murcia/noticia-experto-generacion-nini-veces-son-propios-jovenes-piden-padres-pongan-firmes-20150714193529.html>



## 8. Apéndices o Anexos

### 9.1 Anexo 1: Ficha de acogida.

| <b>FICHA DE PRIMERA ATENCIÓN</b>             |  |
|--|--|
| Derivado de:                                 |  |
| Fecha de recepción:                          |  |
| Persona que realiza la llamada o la demanda: |  |
| Nombre y apellidos:                          |  |
| Teléfono:                                    |  |
| Relación con usuario:                        |  |
| Motivos de la demanda:                       |  |
| Persona beneficiaria:                        |  |
| Nombre y apellidos:                          |  |
| Teléfono:                                    |  |
| Dirección:                                   |  |
| Edad:  |  |
| Situación laboral:                           |  |
| Situación familiar:                          |  |
| Situación personal:                          |  |
| Rellenado por:                               |  |
| Fecha:                                       |  |

*9.2 Anexo 2: Actividad de reflexión sobre la situación personal en la búsqueda de empleo y la inserción sociolaboral.*

| <b>1. ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN SOBRE LA SITUACIÓN PERSONAL EN LA BUSQUEDA DE EMPLEO Y LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL.</b>   |   |
|--|---|
| <p><b>TIEMPO DE DURACIÓN:</b><br/>Esta actividad se realizará en dos sesiones.<br/>El tiempo estimado para la realización de cada sesión es de 50 a 60 minutos.</p>  |   |
| <p><b>OBJETIVOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenciar la reflexión personal a través del análisis de la situación actual y personal.</li> <li>- Establecer objetivos a corto plazo y metas adaptadas a la realidad.</li> <li>- Trabajar el autoconocimiento de las personas demandantes.</li> <li>- Trabajar las técnicas para administrar el tiempo.</li> </ul>  |   |
| <p><b>DESARROLLO:</b></p> <p><b>Sesión 1:</b></p> <p>Primeramente explicar la importancia de esta actividad, cuando hablamos de comenzar el camino de la búsqueda de empleo es importante cuestionarnos una serie de aspectos como son saber lo que quiero hacer como son los intereses, las motivaciones, los valores y las expectativas que me planteo como demandante en el servicio de orientación laboral. Realizar un autodiagnóstico personal en el que reflexione en mis competencias y mis limitaciones y por ultimo conocer el entorno para saber las posibilidades que tengo de empleo. Estos aspectos se reflexionaran individualmente para detectar las necesidades con las que nos encontramos para posteriormente adaptar el itinerario a estas necesidades. Todo esto nos servirá para responder a la pregunta ¿para qué quiero trabajar? Tanto a nivel personal, profesional y económico.</p> <p>Para ello se responderán a una serie de preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué lugar ocupa el trabajo en mi vida?</li> <li>- ¿Cuál y como quiero que sea mi trabajo?</li> <li>- ¿Qué necesidades satisface el trabajo para mí?</li> <li>- Lo que busco y como lo busco, ¿Existe?</li> <li>- ¿Es importante planificar y pensar en el futuro? ¿Por qué?</li> <li>- ¿Cómo afronto la búsqueda de empleo? ¿Mi actitud es la más adecuada para conseguir lo que quiero?</li> <li>- ¿Qué dificultades encuentro y como lo resuelvo?</li> </ul> <p><b>Sesión 2:</b></p> <p>Por último se llevara a cabo una serie de técnicas tanto de</p> | <p><b>MATERIALES:</b></p> <p>Documento necesario para responder a las preguntas para la autorreflexión.</p> |

## 1. ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN SOBRE LA SITUACIÓN PERSONAL EN LA BUSQUEDA DE EMPLEO Y LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL.

administración del tiempo, establecimiento de objetivos y de principales valores y expectativas.

La actividad de administración del tiempo consistirá en la elaboración de 3 listas de tareas que tengan que hacer:

- Esta semana (a corto plazo)
- Este mes (a medio plazo)
- Este año (a largo plazo)

Otra de las actividades a realizar será establecer 4 objetivos para cada temporalización por orden de prioridad.

- Objetivos semanales.
- Objetivos mensuales.
- Objetivos anuales.

Una actividad para establecer los principales valores que guían las decisiones de las personas tanto a nivel personal como laboral.

|                     |    |
|---------------------|----|
| <b>PERSONALES</b>   | 1. |
| (los dos primeros)  | 2. |
| <b>LABORALES</b>    | 1. |
| (los tres primeros) | 2. |
|                     | 3. |

Y por último una de las actividades esenciales de este taller es la contestación a la pregunta **¿Puedo conseguir lo que quiero?**, para ello de analizaran las expectativas que son las creencias que tenemos acerca de si podemos conseguir o no nuestros objetivos y sobre cómo se consiguen dichos objetivos. Es decir, si creemos que podemos conseguir un trabajo, que tipo de trabajo podemos conseguir y de que factores depende el conseguirlo o no.

Para realizar esta actividad se llevara a cabo una serie de valoraciones acerca de unas cuestiones que se valoraran para ver si se está facilitando o no el encontrar el trabajo.

La valoración se realizara del 1 al 5.

Las cuestiones son: es importante aprender y/o actualizar conocimientos, es importante conocer y cuidar la impresión que puedo dar de mí mismo hacia otras personas, creer que encontrar trabajo es difícil por la crisis económica, si es importante tener claro lo que quiero, saber expresarse correctamente, dedicar el tiempo a buscar trabajo es importante o no, si es importante estudiar el mercado de trabajo, perjudica el pensar que todo es cuestión de suerte y si de

| <b>1. ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN SOBRE LA SITUACIÓN PERSONAL EN LA BUSQUEDA DE EMPLEO Y LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL.</b>  |  |
|---|--|
| <p>verdad influye el analizar las consecuencias y/o los resultados de las decisiones que tomamos.</p>   |  |
| <p><b>OBSERVACIONES:</b><br/>Esta actividad de reflexión individual se realizará a los demandantes para que estos reflexionen sobre su situación y sus potencialidades para así posteriormente trabajar sobre ello en otras actividades y/o sesiones.</p>   |  |
| <p><b>EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:</b><br/>En esta actividad se valorará la participación de la persona en la realización de la misma y la motivación que desarrolle.<br/>El usuario realizará una evaluación final valorando el contenido del taller, la actuación del profesional y el desarrollo del taller.<br/>Por último, una vez finalizado el taller el técnico realizara una evaluación sobre el taller de acuerdo al usuario y a los conocimientos adquiridos.</p> |  |

*9.3 Anexo 3: Entrenamiento / búsqueda de empleo por internet.*

| <b>2. ACTIVIDAD: ENTRENAMIENTO DE LA BUSQUEDA DE EMPLEO POR INTERNET.</b>  |   |
|--|---|
| <p><b>TIEMPO DE DURACIÓN:</b><br/>Para el desarrollo de esta actividad se precisara de las sesiones que sean necesarias para cada persona, con una duración de cada sesión de 2 horas.</p>   |   |
| <p><b>OBJETIVOS</b><br/>Trasmitir a las personas estrategias para la adquisición de competencias necesarias para la búsqueda activa de empleo por internet.<br/>Dar a conocer las buenas prácticas de las TICs para la búsqueda de empleo.<br/>Guiar a las personas en la búsqueda de empleo por internet para que sean partícipes de su avance e inserción sociolaboral.</p>  |   |
| <p><b>DESARROLLO:</b><br/>Para el desarrollo de esta actividad primeramente se le explicara la importancia que tiene en este momento la búsqueda de empleo por Internet, ya que en muchas de las ocasiones que nos encontraremos habrá personas que su manejo de las nuevas tecnologías sea escaso y le cueste adaptarse a la situación de enfrentarse con ellas.<br/><br/>Actualmente la situación del empleo en nuestro país ha cambiado</p> | <p><b>MATERIALES:</b><br/>Para la realización de esta actividad de necesitará un ordenador para llevar a cabo la búsqueda por internet.</p> |

| <b>2. ACTIVIDAD: ENTRENAMIENTO DE LA BUSQUEDA DE EMPLEO POR INTERNET.</b>  |  |
|--|--|
| <p>mucho, tanto en la situación con la que nos encontramos de escasez de empleo y a su vez la forma de búsqueda de empleo que predomina actualmente.</p> <p>Se le apoyara en todo momento a través sobre todo de la motivación por superarse en cada momento, y se le orientara a que comience inscribiendo en las empresas de trabajo temporal de la ciudad donde decida comenzar a buscar empleo, para posteriormente inscribirse en empresas de búsqueda de ofertas de trabajo hasta la entrega online del currículum en empresas de trabajo que requieren de interés para la persona, adaptándonos a la realidad actual y a sus competencias.</p>  |  |
| <p><b>OBSERVACIONES:</b><br/>Es muy importante adaptarse al conocimiento y competencias de cada persona en las nuevas tecnologías, ya que puede haber personas que no controlen el manejo con el ordenador.</p>  |  |
| <p><b>EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:</b><br/>En esta actividad se valorar la participación en la implicación del taller.<br/>A través de la observación por parte del orientador se valorara la evolución en cuanto al control con el ordenador y se decidirá si es necesario que desarrolle un taller grupal de informática básica para facilitarle la búsqueda y adaptación con la herramienta o no.<br/>A través de una agenda de empresas en la que ira anotando en los lugares donde se introduce el currículum se llevara un control de cómo va la evolución de la búsqueda de empleo.<br/>El usuario realizara una evaluación final valorando el contenido del taller, la actuación del profesional y el desarrollo del taller.<br/>Por último, una vez finalizado el taller el técnico realizara una evaluación sobre el taller de acuerdo al usuario y a los conocimientos adquiridos.</p> |  |

#### *9.4 Anexo 4: Aprendizaje y elaboración de currículum Europas.*

| <b>3. ACTIVIDAD: APRENDIZAJE Y ELABORACIÓN DE CURRÍCULUM EUROPASS.</b>   |
|--|
| <p><b>TIEMPO DE DURACIÓN:</b><br/>Para llevar a cabo esta actividad se necesitara una duración de 1 a 2 horas, dependiendo del conocimiento de la persona sobre este currículum y del manejo con las nuevas tecnologías.</p>   |
| <p><b>OBJETIVOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transmitir la importancia que tiene el currículum en cuanto a la búsqueda de empleo.</li> <li>- Dar a conocer el currículum Europas y sus ventajas a la hora de la entrega del mismo en una empresa.</li> <li>- Dar herramientas y pautas para la correcta elaboración del currículum.</li> </ul> |

### 3. ACTIVIDAD: APRENDIZAJE Y ELABORACIÓN DE CURRÍCULUM EUROPASS.

#### DESARROLLO:

Primeramente se explicara la importancia que tiene la realización de un buen currículum a la hora de la búsqueda de empleo, ya que es un resumen de tus datos profesionales, académicos, personales del aspirante a un puesto de trabajo.

El objetivo del currículum es conseguir una entrevista de trabajo.

Es muy importante que sea la propia persona la que realice su currículum ya que de cara a la entrevista de trabajo será necesario el conocimiento y la defensa del mismo de manera segura.

Una vez explicada la importancia del mismo se pasará a la exposición de las instrucciones básicas para su realización.

Algunas de las recomendaciones que se darán son:

- Adaptarlo a la oferta de trabajo a la que se va a entregar el currículum.
- Estructurado y distribuido en los diferentes apartados.
- Redactado de forma clara, objetiva, ser sincero y no exagerar ni mentir.
- Ser positivo y no contar información que te pueda perjudicar.

También hay que tener en cuenta que se deberán de autoevaluar para conocer sus competencias tanto comunicativas, formativas, profesionales...

Por último, el técnico acompañara a la persona durante la realización del mismo y lo ira apoyando y guiando si fuese necesario para desarrollar un currículum llamativo que refleje todos sus puntos fuertes y sus competencias más destacables.

#### MATERIALES:

Para la realización de esta actividad se precisara de la necesidad de un ordenador y de una impresora para imprimir el resultado.

#### OBSERVACIONES:

Es importante que sea la propia persona la que lleve a cabo la realización de su currículum para que sea el partícipe de su cambio y de su autoevaluación personal.

#### EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Se valorará la implicación en la actividad y la motivación en la realización de su currículum personal.

El usuario realizara una evaluación final valorando el contenido del taller, la actuación del profesional y el desarrollo del taller.

Por último, una vez finalizado el taller el técnico realizara una evaluación sobre el taller de acuerdo al usuario y a los conocimientos adquiridos.

## 9.5 Anexo 5: Aprendizaje y elaboración de carta de presentación.

| <b>4. ACTIVIDAD: APRENDIZAJE Y ELABORACIÓN DE CARTA DE PRESENTACIÓN.</b>   |  |   |                           |  |  |                 |  |
|--|--|---|---------------------------|--|--|-----------------|--|
| <b>TIEMPO DE DURACIÓN:</b><br>Para llevar a cabo la elaboración de esta actividad se precisara la duración de 1 hora.  |  |   |                           |  |  |                 |  |
| <b>OBJETIVOS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Trabajar en la realización de una carta de presentación.</li><li>- Hacer partícipe a la persona de la fabricación de la carta.</li><li>- Exponer la importancia que tiene la carta de presentación para entrar en algún puesto de trabajo.</li></ul>  |  |   |                           |  |  |                 |  |
| <b>DESARROLLO:</b> <p>La carta de presentación es una tarjeta de visita que acompaña al currículum. El objetivo de la carta de presentación es atraer la atención de la persona que la lea, para lograr una primera impresión sobre la historia que se presenta. Hay dos formas de carta de presentación cuando la enviamos por voluntad propia es una carta de auto candidatura y cuando se presenta por la contestación a una oferta de trabajo.</p> <p>Una vez explicada la importancia o no de realizar una carta de presentación para determinados puestos, daremos una serie de recomendaciones necesarias para la realización de la misma:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Adaptada a las circunstancias de la empresa, hay que personalizarla.</li><li>- Redactarla en primera persona.</li><li>- Ha de ser corta y directa.</li><li>- Debe ser clara y convincente.</li><li>- Hay que ser positivo.</li><li>- Sobre todo no cometer faltas de ortografía.</li></ul> <p>A continuación se explicara la estructura que debe de tener:</p> | <b>MATERIALES:</b><br>Se precisará de un ordenador y de una impresora para posteriormente imprimir el resultado. |   |                           |  |  |                 |  |
| <table border="1"><tr><td><b>Membrete del remitente:</b><br/>(nombre, apellido, dirección<br/>Completa, teléfono y correo<br/>electrónico)</td><td><b>Fecha de la carta.</b></td></tr><tr><td><b>Destinatario:</b><br/>(nombre del destinatario precedido de Sr. Sra., la dirección completa y el nombre de la empresa en mayúsculas)</td><td></td></tr><tr><td><b>Entrada:</b></td><td></td></tr></table>   |  | <b>Membrete del remitente:</b><br>(nombre, apellido, dirección<br>Completa, teléfono y correo<br>electrónico) | <b>Fecha de la carta.</b> | <b>Destinatario:</b><br>(nombre del destinatario precedido de Sr. Sra., la dirección completa y el nombre de la empresa en mayúsculas) |  | <b>Entrada:</b> |  |
| <b>Membrete del remitente:</b><br>(nombre, apellido, dirección<br>Completa, teléfono y correo<br>electrónico)  | <b>Fecha de la carta.</b>  |   |                           |  |  |                 |  |
| <b>Destinatario:</b><br>(nombre del destinatario precedido de Sr. Sra., la dirección completa y el nombre de la empresa en mayúsculas)   |  |   |                           |  |  |                 |  |
| <b>Entrada:</b>  |  |   |                           |  |  |                 |  |

#### 4. ACTIVIDAD: APRENDIZAJE Y ELABORACIÓN DE CARTA DE PRESENTACIÓN.

|  |  |
|--|--|
| <p>1º párrafo ( captar la atención del lector o referencia de la oferta )</p> <p>2º párrafo (presentación y/o resumen puntos fuertes)</p> <p>3º párrafo (concertar la cita y mostrar interés por estar en el proceso de selección)</p> <p><b>Despedida</b> (formal y sencilla)</p> <p style="text-align: right;"><b>Firma y rúbrica</b></p>        |  |
| <p><b>OBSERVACIONES:</b></p> <p>Es importante que sea la propia persona la que lleve a cabo la realización de su carta de presentación para que sea ella la que realice en otras ocasiones su carta, y para saberla defender en el caso de que se requiera de ello.</p>  |  |
| <p><b>EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:</b></p> <p>El usuario realizara una evaluación final valorando el contenido del taller, la actuación del profesional y el desarrollo del taller.</p> <p>Por último, una vez finalizado el taller el técnico realizara una evaluación sobre el taller de acuerdo al usuario y a los conocimientos adquiridos.</p> |  |

#### *9.6 Anexo 6: Simulación sobre entrevistas de trabajo.*

#### 5. ACTIVIDAD: SIMULACIÓN SOBRE ENTREVISTAS DE TRABAJO.

|   |  |
|---|--|
| <p><b>TIEMPO DE DURACIÓN:</b></p> <p>Esta actividad constara de 4 sesiones, que se llevarán a cabo con una duración de 1 hora para cada sesion.</p>   |  |
| <p><b>OBJETIVOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar el entrenamiento y práctica de las habilidades necesarias para afrontar, con más garantías de éxito, la entrevista de selección.</li> </ul>  |  |
| <p><b>DESARROLLO:</b></p> <p><b>Sesion1:</b></p> <p>Primeramente se llevara a cabo la explicación en lo que va a consistir el taller.</p> <p>La importancia que tiene el realizar una buena entrevista de trabajo, ya que el entrevistador puede a través de ella evaluar multitud de aspectos y competencias como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Su saber estar, carácter y temperamento.</li> <li>- La personalidad.</li> <li>- Iniciativa y autonomía.</li> <li>- La capacidad de tomar decisiones.</li> <li>- La responsabilidad.</li> </ul> | <p><b>MATERIALES:</b></p> <p>Se precisará de una mesa y una silla para poder escenificar los role playing.</p> |

## 5. ACTIVIDAD: SIMULACIÓN SOBRE ENTREVISTAS DE TRABAJO.

- El liderazgo y la capacidad para el trabajo en equipo.
- Las habilidades sociales que tenga.
- La experiencia.
- La motivación y actitudes.
- El potencial profesional y la capacidad para adaptarse rápidamente a los cambios.
- Y las condiciones de vida de la persona.

A continuación, explicar la distribución sobre las partes en qué consistirá la actividad de entrenamiento de entrevistas de trabajo, en las pruebas de selección:

- Curriculum vitae.
- Test o pruebas psicotécnicas y de personalidad.
- Simulación de funciones del puesto de trabajo.
- Pruebas profesionales en relación con el trabajo que se oferta.
- La entrevista de trabajo.
- Las dinámicas grupales.

Se trabajara como parte esencial de la actividad el trabajo de competencias y autoconcepto en el que deberá de destacar sus competencias personales y profesionales y sus puntos fuertes y débiles para trabajar con ello en las siguientes sesiones.

### **Sesión 2:**

Se trabajara la recopilación de los puntos fuertes y débiles de la sesión anterior y de las competencias.

A continuación se explicara la importancia de actualizar el curriculum y los puntos esenciales, que se debe actualizar antes de enviarlo, que se debe buscar información sobre la empresa a la que vas a ir, y sobre el puesto y preparar posibles preguntas para realizar al entrevistador.

Y por último realizar un role –playing simulando una entrevista de trabajo.

### **Sesión 3:**

Se preparara el día de la entrevista. En el que trabajaremos la reformulación positiva, que consiste en transformar lo negativo en positivo convirtiendo un punto débil en una ventaja.

También se trabaja cual es la vestimenta adecuada para una entrevista de trabajo, el factor de la puntualidad, el material que es aconsejable llevar por si tienes que recoger

| <b>5. ACTIVIDAD: SIMULACIÓN SOBRE ENTREVISTAS DE TRABAJO.</b>   |  |
|---|--|
| <p>alguna nota, la escucha activa, el lenguaje verbal y corporal.</p> <p>Y por último un rol playing sobre la simulación de una entrevista de trabajo.</p> <p><b>Sesión 4:</b></p> <p>Consistirá en unas sesiones de role-playing simulado sobre entrevistas de trabajo, evaluando una vez finalizadas cada una lo que está bien y lo que se debe de corregir de cara a una entrevista real.</p> <p>Para facilitar los role playing se le proporcionara unas ofertas de trabajos reales y unas posibles preguntas a tener en cuenta en cuanto a entrevistas de trabajo.</p> |  |
| <p><b>OBSERVACIONES:</b></p> <p>Se prestará principal atención a las dificultades y necesidades de cada uno.</p>  |  |
| <p><b>EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:</b></p> <p>El usuario realizará una evaluación final valorando el contenido del taller, la actuación del profesional y el desarrollo del taller.</p> <p>Por último, una vez finalizado el taller el técnico realizará una evaluación sobre el taller de acuerdo al usuario y a los conocimientos adquiridos.</p>  |  |

*9.7 Anexo 7: Taller de conocimiento y entrenamiento de competencias personales y profesionales.*

| <b>1. TALLER DE CONOCIMIENTO Y ENTRENAMIENTO DE COMPETENCIAS PERSONALES Y PROFESIONALES.</b>   |
|--|
| <p><b>TIEMPO DE DURACION:</b></p> <p>Este taller se realizará 6 sesiones de 2 horas cada sesión.</p>   |
| <p><b>OBJETIVOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenciar el autoconocimiento y las competencias tanto personales como profesionales para así aumentar su inserción sociolaboral.</li> <li>- Potenciar habilidades sociales para potenciar las competencias.</li> </ul> |

## 1. TALLER DE CONOCIMIENTO Y ENTRENAMIENTO DE COMPETENCIAS PERSONALES Y PROFESIONALES.

### DESARROLLO:

#### Sesión 1:

Primeramente se realizara una actividad de autoconocimiento para detectar actitudes, aptitudes, puntos fuertes y débiles, hábitos y logros y las competencias que poseo.

Para comenzar reflexionar que competencias profesionales tengo, teniendo en cuenta los cuatro tipos de competencias: (competencias técnicas – saber, competencias metodológicas – saber hacer, competencias sociales- saber estar y competencias individuales) y clasificalas en si es una competencias que ya quieres y quieres mantener o si es una competencia que ya la posees pero te gustaría desarrollarla más o si se trata de una competencias que no consideras que tienes bien y te gustaría mejorar.

Estas competencias son esenciales para desarrollar un puesto de trabajo, con lo cual la idoneidad de las competencias depende del puesto de trabajo concreto que realizamos y de la empresa concreta en la que estamos.

#### Sesión 2:

En esta sesión se trabajara la comunicación a través de dinámicas de grupo. Esta será muy importante para dar a conocer su importancia en cuanto a las relaciones sociales y al desarrollo de la vida profesional.

#### Sesión 3:

Se realizará una evaluación personal sobre los valores y metas necesarios para la vida profesional.

En ella se analizaran los valores (prestigio, estatus, ingresos, servir a la sociedad, realización personal, relación con otras personas, mantenerse ocupado, estabilidad en el empleo, variedad, autonomía, riesgo, oportunidades de aprender cosas nuevas...) en el que se reflexionará sobre las ventajas e inconvenientes, el significado que tiene para nosotros y la puntuación del 1 al 12 según la importancia para la propia persona.

Posteriormente y para finalizar la sesión de realizará un ejercicio en el que deberán reflejar las siguientes cuestiones:

- Los cuatro valores-metas siguientes son importantes para mí porque...
- Rechazo los siguientes valores-metas porque...
- Por lo tanto, creo que para mi futuro académico y profesional, merece la pena...

#### Sesión 4:

En esta sesión se trabajara la autoeficacia (que es la

### MATERIALES

Se precisara de una sala polivalente necesaria para la realización de las dinámicas y de un ordenador y proyector.

## 1. TALLER DE CONOCIMIENTO Y ENTRENAMIENTO DE COMPETENCIAS PERSONALES Y PROFESIONALES.

creencia en tus habilidades para tratar las diferentes situaciones que se presentan, esta es determinante para conseguir o no las metas en tu vida) y la motivación de logro (es la predisposición por sobresalir en algo, superar los retos y alcanzar las metas, es decir el deseo de lograrlo y el deseo de no fallar).

**Sesión 5:**

Trabajaremos la capacidad de trabajo y la capacidad de adaptación e innovación.

**Sesión 6:**

En esta última sesión se trabajara la regulación emocional (el autocontrol, la tolerancia al fracaso, el control del estrés y la ansiedad)

**OBSERVACIONES:**

Se tendrá en cuenta las necesidades o debilidades que se detecten para trabajar o derivarlo a otros talleres.

**EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

El usuario realizará una evaluación final valorando el contenido del taller, la actuación del profesional y el desarrollo del taller.

Por último, una vez finalizado el taller el técnico realizará una evaluación sobre el taller de acuerdo al usuario y a los conocimientos adquiridos.

### *9.8 Anexo 8: Taller de informática básica.*

## 2. TALLER DE INFORMÁTICA BÁSICA.

**TIEMPO DE DURACIÓN:**

Este taller constará de 8 sesiones de 1 hora cada sesión.

**OBJETIVOS**

- Potenciar las competencias tecnológicas para una mejor búsqueda activa de empleo.

**DESARROLLO:**

Este taller consistirá en aportar a las personas las herramientas y el conocimiento necesario para llevar a cabo una buena búsqueda activa de empleo, y facilitar así la inserción sociolaboral de estas personas.

El contenido del taller es el conocimiento del paquete office necesario para realizar el curriculum y la carta de presentación, saber navegar por internet, saber enviar un correo electrónico y adjuntar un archivo y saber guardar y sacar información de una memoria USB.

**MATERIALES:**

Se necesitará un ordenador para cada persona que realice el taller.

**OBSERVACIONES:**

Hay que tener muy en cuenta el número de personas que realizarían el taller y el conocimiento que tienen de informática para hacer los grupos lo más homogéneos posibles para no ralentizar el aprendizaje.

## 2. TALLER DE INFORMÁTICA BÁSICA.

### EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:

El usuario realizara una evaluación final valorando el contenido del taller, la actuación del profesional y el desarrollo del taller.

Por último, una vez finalizado el taller el técnico realizara una evaluación sobre el taller de acuerdo al usuario y a los conocimientos adquiridos.

### 9.9 Anexo 9: Taller de entrenamiento de habilidades sociales.

## 3. TALLER DE ENTRENAMIENTO DE HABILIDADES SOCIALES.

### TIEMPO DE DURACIÓN:

Este taller constara con 7 sesiones de 1 hora y 30 minutos cada sesión.

### OBJETIVOS

- Potenciar las habilidades sociales de las personas para mejorar su inserción sociolaboral.
- Fomentar el conocimiento del grupo y la cohesión.
- Potenciar las técnicas de comunicación grupal.
- Potenciar la empatía.
- Saber autoevaluarse.
- Fomentar el establecimiento de metas y objetivos.
- Aprender a tomar decisiones.
- Potenciar la autoestima.
- Conocer los estilos de conducta y saber reconocer el suyo propio.
- Saber analizar situaciones problemas o conflictos.
- Saber gestionar la frustración.

### DESARROLLO:

En este taller se van a trabajar habilidades sociales dirigidas a un grupo con necesidades importantes, en cuanto a habilidades comunicativas, empatía, asertividad, control de impulsos... debido a su situación personal y al contexto.

Lo que se pretende con este taller es que adquieran estas habilidades para que puedan desarrollarlas en su día a día, para poder formar un cambio en sus vidas, enseñándoles sobre todo a lidiar obstáculos que nos presenta el día a día.

Se desarrollaran 7 sesiones en las que se trabajaran diferentes habilidades sociales esenciales para su inserción sociolaboral. Estas se trabajaran a través de diferentes dinámicas y ejercicios de reflexión personal y

### MATERIALES:

Para la realización de este taller se necesitará una pizarra, tizas, folios en blanco, documentos con la información necesaria para cada sesión, pinturas, rotuladores, bolígrafos, película para el cine fórum, un proyector, un ordenador, unos altavoces y las fichas de evaluación.

### 3. TALLER DE ENTRENAMIENTO DE HABILIDADES SOCIALES.

grupales.

**Sesión 1:** Conocimiento personal y comunicación.

**Sesión 2:** Virtudes, defectos y objetivos.

**Sesión 3:** Toma de decisiones.

**Sesión 4:** Estilos de conducta y autoestima.

**Sesión 5:** Cine Fórum. Empatizar y expresar sentimientos.

**Sesión 6:** Cine Fórum. Empatizar y expresar sentimientos.

**Sesión 7:** Resolución de conflictos y gestión de la frustración.

#### **OBSERVACIONES:**

Se irán adaptando las dinámicas según la unión y participación del grupo. Se irán modificando según las necesidades y peticiones de los usuarios.

#### **EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

Una vez finalizada cada sesión se realizará una retroalimentación en la que se reflexione sobre la actividad que se ha llevado a cabo, sobre lo que hemos adquirido y las necesidades que hemos detectado tanto grupales como personales.

El usuario realizará una evaluación final valorando el contenido del taller, la actuación del profesional y el desarrollo del taller.

Por último, una vez finalizado el taller el técnico realizará una evaluación sobre el taller de acuerdo al usuario y a los conocimientos adquiridos.

#### 9.10 *Anexo 10: Taller pre-laboral.*

### 4. TALLER PRE-LABORAL.

#### **TIEMPO DE DURACIÓN:**

Este taller tendrá una duración de 6 sesiones de 2 horas cada sesión.

#### **OBJETIVOS**

- Mejorar la empleabilidad de las personas demandantes.
- Potenciar el conocimiento de la situación actual de empleo y formación.

#### 4. TALLER PRE-LABORAL.

##### **DESARROLLO:**

Este taller tendrá una distribución de 6 sesiones en la que se pretende mejorar la empleabilidad de las personas usuarias potenciando su conocimiento en la situación laboral y formativa actual.

##### **Sesión 1:** Motivación para el empleo.

En esta sesión se trabajaran aspectos como las necesidades de Maslow (fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización) en el que a través de estas necesidades se hablará de la importancia que tiene el trabajar para la persona.

##### **Sesión 2:** Mercado laboral y yacimientos de empleo.

Se trabajara información útil sobre el mercado de trabajo (delimitar la zona de búsqueda de empleo, conocer la actividad económica y los datos de paro), el empleo (NYE, ocupaciones (profesiones u oficios demandados), que demandan las empresas).

##### **Sesión 3:** Competencias y autodiagnóstico.

En esta sesión se trabajará los tipos de competencias (técnica, metodológica, participativa y personal) y el autodiagnóstico de empleabilidad en el que se trabajan aspectos como la formación, experiencia laboral, la búsqueda activa de empleo, actitud ante el empleo y los elementos sociales.

##### **Sesión 4:** Itinerarios formativos.

En esta sesión se responderá a la pregunta ¿En qué me puedo formar? Se hablará del Sistema educativo actual, Formación Profesional, Formación Dual, Las Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y los cursos privados.

##### **Sesión 5:** Acreditación de competencias y plan personal.

Evaluar y reconocerlas competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

También se trabajará el Plan Individualizado de Empleabilidad.

##### **MATERIALES:**

Para la realización de este taller se necesitará un ordenador, un proyector, folios en blanco, bolígrafos y las fichas de evaluación.

#### 4. TALLER PRE-LABORAL.

| A corto plazo<br>Desde...Hasta...  | A medio plazo<br>Desde...hasta... | A largo plazo<br>Desde...hasta... |  |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------|--|
| Objetivos  | Objetivos                         | Objetivos                         |  |
| Tareas a realizar  | Tareas a realizar                 | Tareas a realizar                 |  |
| Apoyo  | Apoyo                             | Apoyo                             |  |
| <p><b>Sesión 6:</b> Herramientas de búsqueda de empleo y evaluación.</p> <p>Se trabajaran los canales y técnicas de búsqueda de empleo (facilitando el conocimiento y aprendizaje de canales y técnicas para la búsqueda de empleo: como, cuando, donde buscarlo y herramientas para la búsqueda).</p>                                       |                                   |                                   |  |
| <p><b>OBSERVACIONES:</b><br/>Se pretenderá dar la información lo más actualizada posible para facilitar en todo momento su empleabilidad.</p>  |                                   |                                   |  |
| <p><b>EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:</b><br/>El usuario realizara una evaluación final valorando el contenido del taller, la actuación del profesional y el desarrollo del taller.<br/>Por último, una vez finalizado el taller el técnico realizara una evaluación sobre el taller de acuerdo al usuario y a los conocimientos adquiridos.</p> |                                   |                                   |  |

#### 9.11 Anexo 11: Taller de entrenamiento simulado de entrevistas de trabajo.

#### 5. TALLER DE SIMULACIÓN SOBRE ENTREVISTAS DE TRABAJO.

**TIEMPO DE DURACIÓN:**

El taller constara de 4 sesiones, que se llevaran a cabo con una duración de 1 hora y media, las tres primeras sesiones y 2 horas la cuarta sesión.

**OBJETIVOS**

- Facilitar el entrenamiento y práctica de las habilidades necesarias para afrontar, con más garantías de éxito, la entrevista de selección.

## 5. TALLER DE SIMULACIÓN SOBRE ENTREVISTAS DE TRABAJO.

### DESARROLLO:

#### Sesion1:

Primeramente se llevara a cabo la explicación en lo que va a consistir el taller. La importancia que tiene el realizar una buena entrevista de trabajo, ya que el entrevistador puede a través de ella evaluar multitud de aspectos y competencias como:

- Su saber estar, carácter y temperamento.
- La personalidad.
- Iniciativa y autonomía.
- La capacidad de tomar decisiones.
- La responsabilidad.
- El liderazgo y la capacidad para el trabajo en equipo.
- Las habilidades sociales que tenga.
- La experiencia.
- La motivación y actitudes.
- El potencial profesional y la capacidad para adaptarse rápidamente a los cambios.
- Y las condiciones de vida de la persona.

A continuación, explicar la distribución sobre las partes en qué consistirá el taller de entrenamiento de entrevistas de trabajo, en las pruebas de selección:

- Curriculum vitae.
- Test o pruebas psicotécnicas y de personalidad.
- Simulación de funciones del puesto de trabajo.
- Pruebas profesionales en relación con el trabajo que se oferta.
- La entrevista de trabajo.
- Las dinámicas grupales.

Se les ira intercalando la explicación son dinámicas.

Se trabajara como parte esencial del taller el trabajo de competencias y Autoconcepto en el que deberán de destacar sus competencias personales y profesionales y sus puntos fuertes y débiles para trabajar con ello en las siguientes sesiones.

#### Sesión 2:

Se trabajara la recopilación de los puntos fuertes y débiles de la sesión anterior y de las competencias para realizar una dinámica de vendernos en el que consistirá

### MATERIALES:

Se precisará de unas mesas y sillas para poder escenificar los role playing.

## 5. TALLER DE SIMULACIÓN SOBRE ENTREVISTAS DE TRABAJO.

en que cada persona deberá venderse al resto de los compañeros.

A continuación se explicara la importancia del curriculum y los puntos esenciales, que se debe actualizar antes de enviarlo, que se debe buscar información sobre la empresa a la que vas a ir, y sobre el puesto y preparar posibles preguntas para realizar al entrevistador.

Y por último realizar un role playing simulando una entrevista de trabajo.

### **Sesión 3:**

Se preparara el día de la entrevista. En el que trabajaremos la reformulación positiva, que consiste en transformar lo negativo en positivo convirtiendo un punto débil en una ventaja.

También se trabaja cual es la vestimenta adecuada para una entrevista de trabajo, el factor de la puntualidad, el material que es aconsejable llevar por si tienes que recoger alguna nota, la escucha activa, el lenguaje verbal y corporal.

Y por último un rol playing sobre la simulación de una entrevista de trabajo.

### **Sesión 4:**

Esta sesión es la que más duración tiene, ya que va ser muy dinámica y participativa y va a motivar más su realización. Consistirá en unas sesiones de role-playing simulado sobre entrevistas de trabajo, evaluando una vez finalizadas cada una lo que está bien y lo que se debe de corregir de cara a una entrevista real. Por tanto, se pretende que todos los componentes del grupo participen y realicen la simulación.

Para facilitar los role playing se les proporcionaran unas ofertas de trabajos reales y unas posibles preguntas a tener en cuenta en cuanto a entrevistas de trabajo.

### **OBSERVACIONES:**

Se prestara principal atención a las dificultades y necesidades de cada uno.

## 5. TALLER DE SIMULACIÓN SOBRE ENTREVISTAS DE TRABAJO.

### EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:

El usuario realizará una evaluación final valorando el contenido del taller, la actuación del profesional y el desarrollo del taller.

Por último, una vez finalizado el taller el técnico realizará una evaluación sobre el taller de acuerdo al usuario y a los conocimientos adquiridos.

### 9.12 Anexo 12: Evaluación de actividades individuales y grupales.

Se recogerá la fecha y el nombre de la actividad.

A continuación, a través de la siguiente ficha se va a evaluar el taller en el que han participado, para ello se deberá valorar cada uno de los apartados que se presentan, con una cruz en la casilla que más se ajuste a su valoración.

Esta evaluación se va a diferenciar en una serie de apartados:

#### 1. Desarrollo del taller.

|  | EXCELENTE | MUY BUENO | BUENO | INDIFERENTE | MALO |
|--|-----------|-----------|-------|-------------|------|
| La organización ha sido                |           |           |       |             |      |
| La utilización de casos prácticos      |           |           |       |             |      |
| La utilización de medios audiovisuales |           |           |       |             |      |
| La utilización de dinámicas de grupo   |           |           |       |             |      |
| La comodidad del aula                  |           |           |       |             |      |
| El ambiente del grupo                  |           |           |       |             |      |
| La duración del taller                 |           |           |       |             |      |
| El horario ha sido                     |           |           |       |             |      |
| El material entregado ha sido          |           |           |       |             |      |
| Tu participación ha sido               |           |           |       |             |      |

|                                      | <b>EXCELENTE</b> | <b>MUY BUENO</b> | <b>BUENO</b> | <b>INDIFERENTE</b> | <b>MALO</b> |
|--------------------------------------|------------------|------------------|--------------|--------------------|-------------|
| Tu motivación ha sido                |                  |                  |              |                    |             |
| En general, el taller te ha parecido |                  |                  |              |                    |             |

¿Qué mejorarías respecto a la organización?

.....

.....

## 2. Contenidos del taller.

|   | <b>EXCELENTE</b> | <b>MUY BUENO</b> | <b>BUENO</b> | <b>INDIFERENTE</b> | <b>MALO</b> |
|---|------------------|------------------|--------------|--------------------|-------------|
| Los contenidos trabajados han cumplido tus expectativas.  |                  |                  |              |                    |             |
| Tus conocimientos han aumentado   |                  |                  |              |                    |             |
| ¿En qué medida consideras que reflexionar sobre tus motivaciones laborales puede ayudarte en la búsqueda laboral? |                  |                  |              |                    |             |
| Diseñar tu propio itinerario de inserción es útil   |                  |                  |              |                    |             |
| ¿Tienes ahora una idea más general de lo que quieres hacer?   |                  |                  |              |                    |             |
| ¿Te resulta útil trabajar para conseguir unas competencias?   |                  |                  |              |                    |             |

|  | <b>EXCELENTE</b> | <b>MUY BUENO</b> | <b>BUENO</b> | <b>INDIFERENTE</b> | <b>MALO</b> |
|--|------------------|------------------|--------------|--------------------|-------------|
| ¿Te encuentras con disposición para llevar a cabo tu objetivo profesional? |                  |                  |              |                    |             |
| ¿En qué medida te ha ayudado el taller?                                    |                  |                  |              |                    |             |

¿Qué mejorarías respecto a los contenidos?

.....

.....

### 3. La persona que realiza el taller.

|  | <b>EXCELENTE</b> | <b>MUY BUENO</b> | <b>BUENO</b> | <b>INDIFERENTE</b> | <b>MALO</b> |
|--|------------------|------------------|--------------|--------------------|-------------|
| Los conocimientos sobre el tema            |                  |                  |              |                    |             |
| La distribución del tiempo en cada sesión  |                  |                  |              |                    |             |
| La organización de las sesiones del taller |                  |                  |              |                    |             |
| La información transmitida en las sesiones |                  |                  |              |                    |             |
| La resolución de dudas                     |                  |                  |              |                    |             |
| Promueve el interés por el taller          |                  |                  |              |                    |             |
| Explica de manera clara y ordenada         |                  |                  |              |                    |             |
| Fomenta la participación                   |                  |                  |              |                    |             |