



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

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

- 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.

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%

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. Alguna 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).

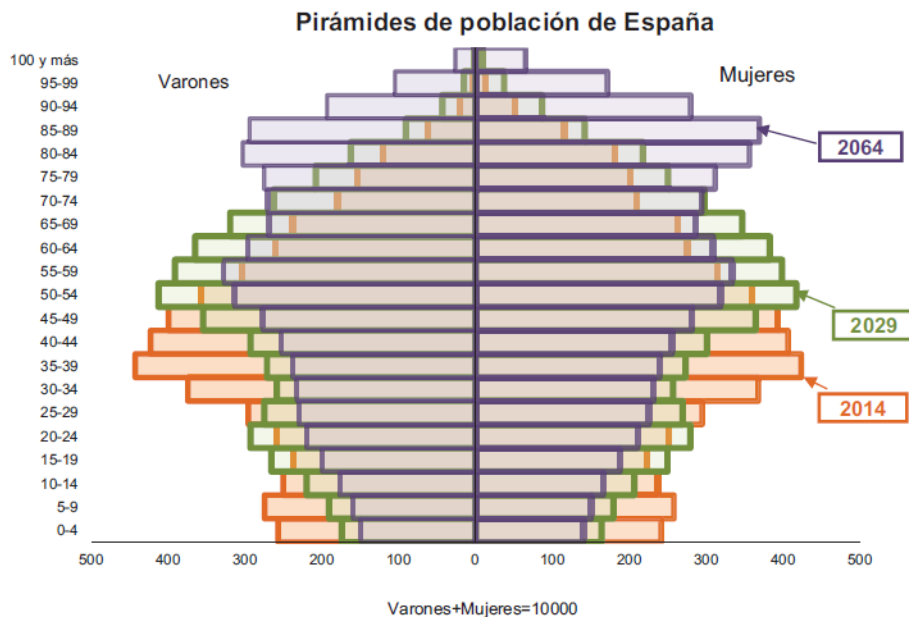
-FEAFES “El Puente” (trabaja al igual que otras entidades, como la fundación Rondilla con el programa incorpora de la Caixa, para la formación e inserción laboral, en este caso en particular FEAFES trabaja para personas con problemas de salud mental).

-Los Equipos de Orientación del Ayuntamiento de Valladolid.

-Accem (trabaja para inserción de NINIS inmigrantes).

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

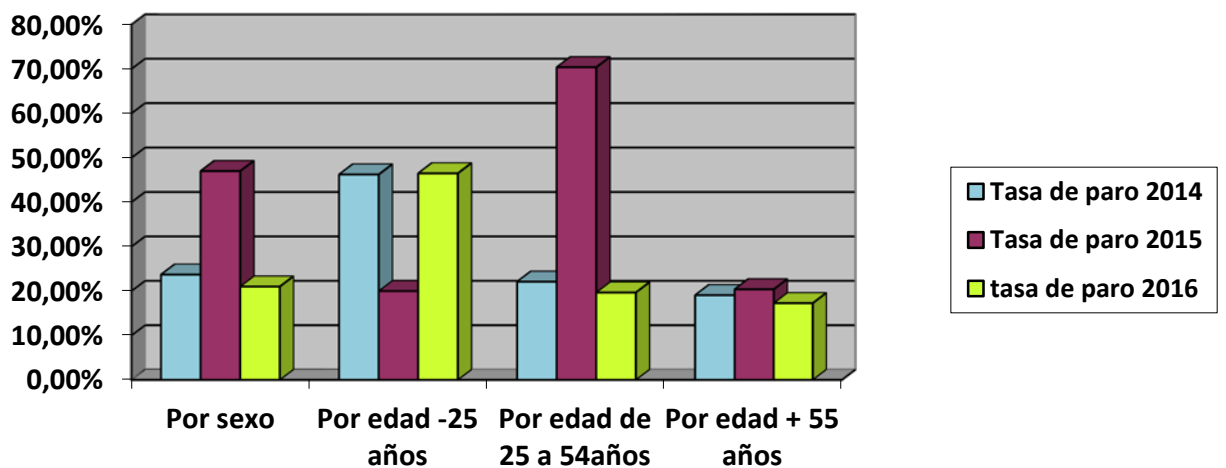
Primeramente destacar la importancia que tiene la situación económica actual, de crisis, con la que se encuentra el país cuando hablamos de empleo tanto en jóvenes como en adultos. Para así, poder hablar de la independencia de estos jóvenes y el hecho de encaminar su futuro como desearían, y por último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

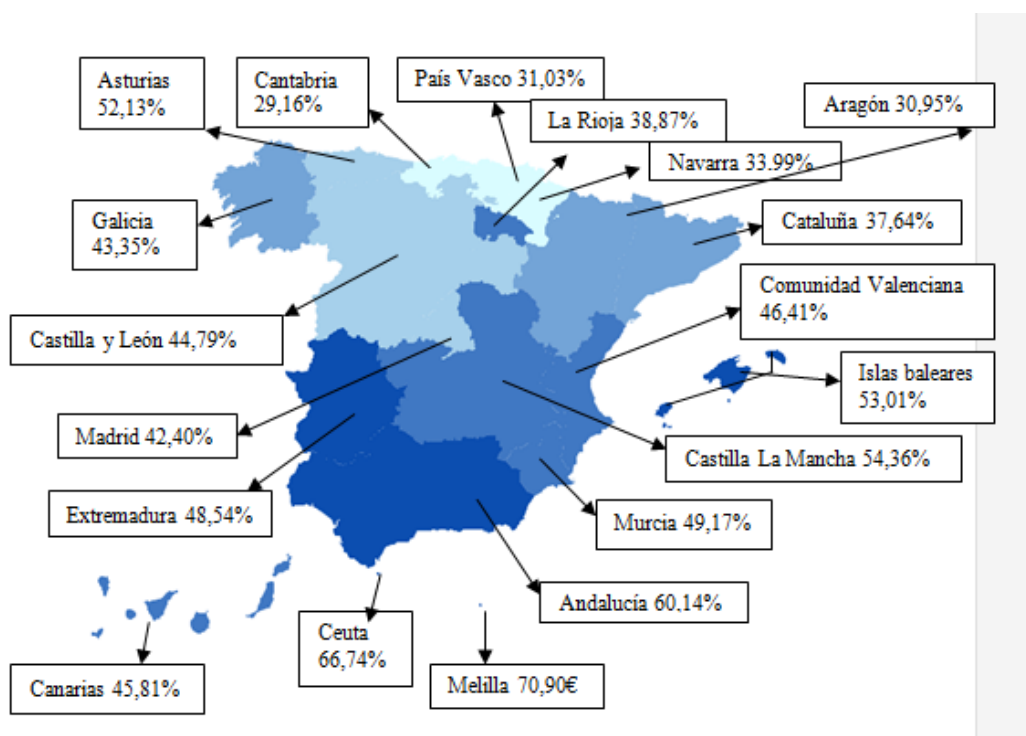


Fuente: Elaborada a través de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

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).

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.

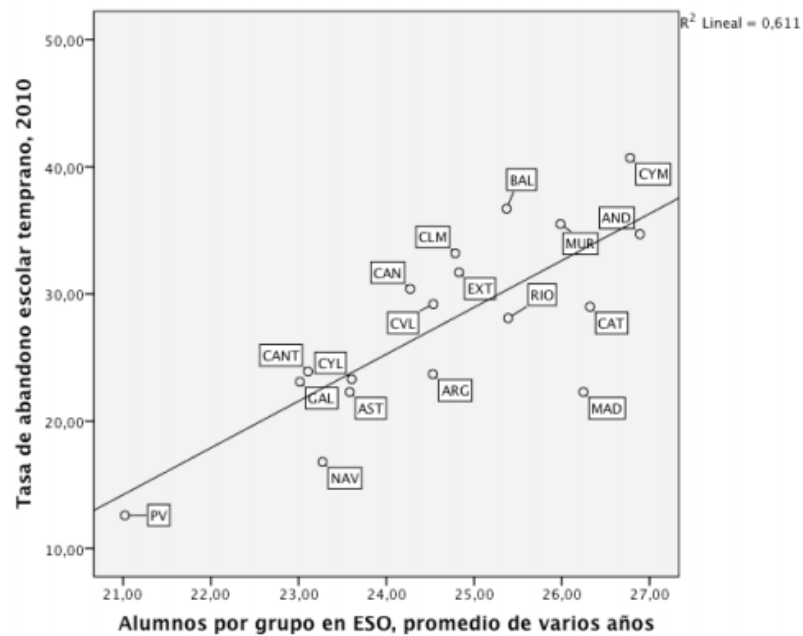
Por último, en estos foros se dan pautas sobre la importancia que tiene que los padres les guíen y ayuden a motivarse para poder encontrar pequeños objetivos y motivaciones que les hagan movilizarse y activarse como jóvenes que son.

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.

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

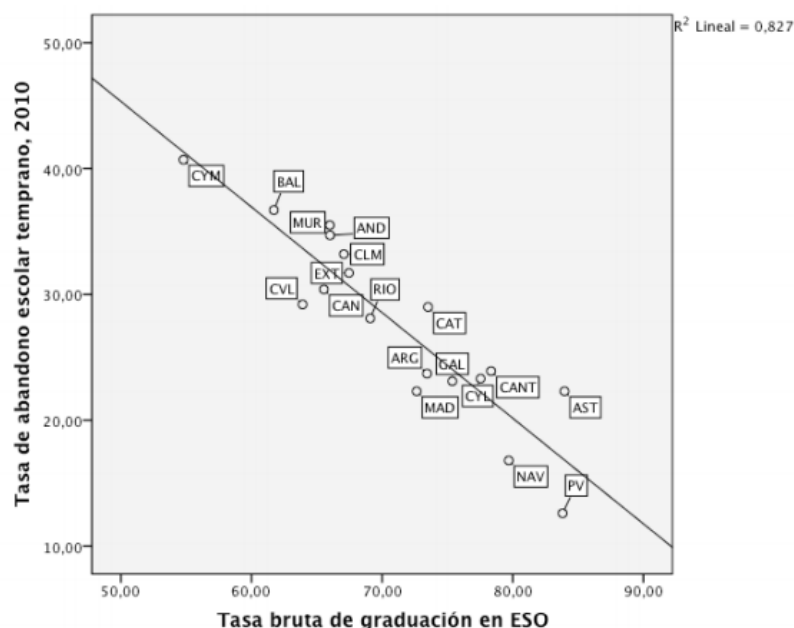


Fuente: Ministerio de Educación, citado por AEER, 2012 de (Bayón C.S, Corrales H.H y Ogando C.O.)

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.

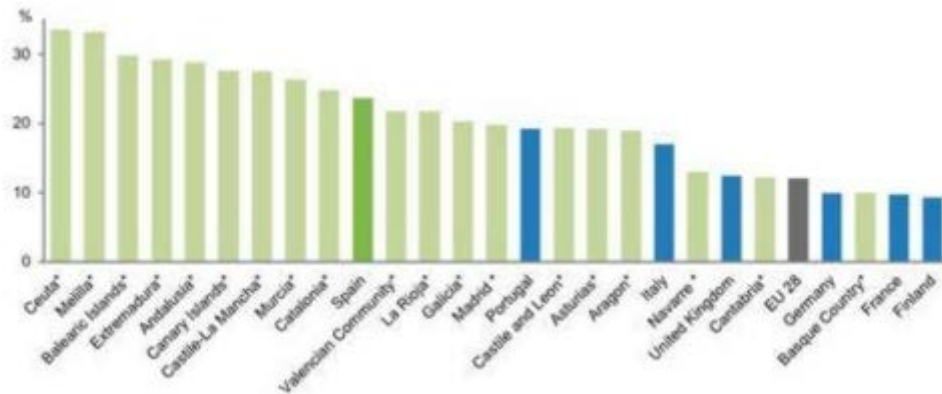
La imagen siguiente nos refleja el índice de abandono temprano de la educación por comunidades autónomas y por países seleccionados de la OCDE y la UE en el año 2013. (“El índice de abandono escolar temprano en España es el mayor de la Unión Europea”, 2016)

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

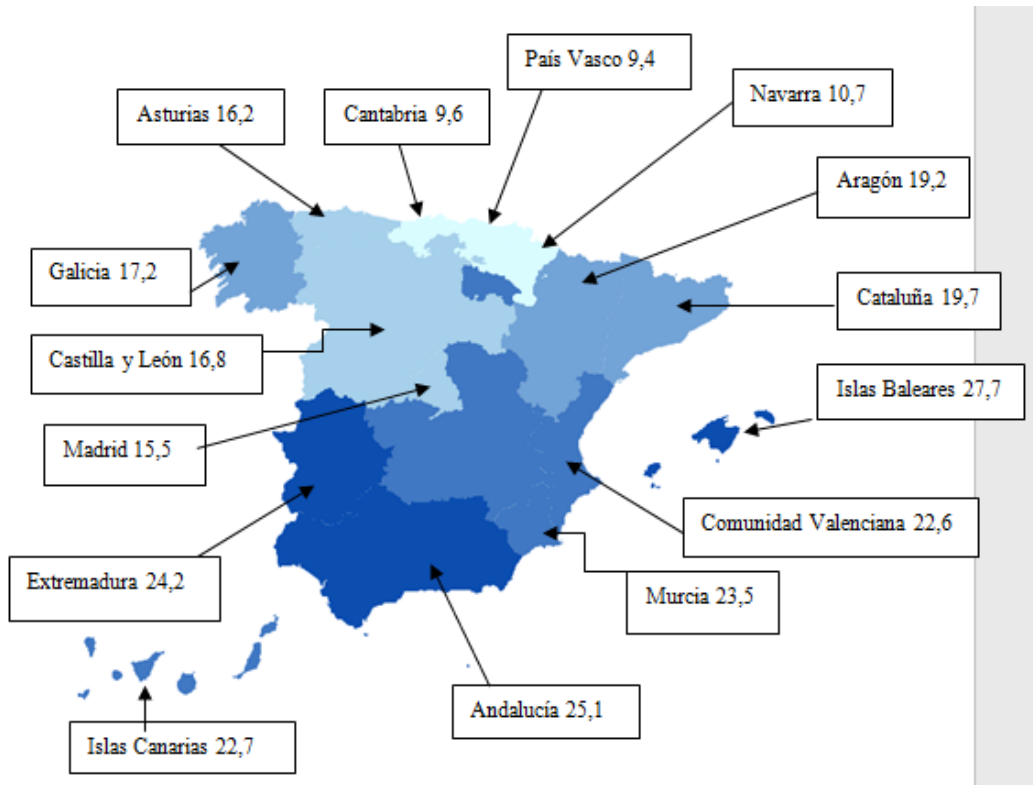
A continuación, tras el análisis expuesto en la imagen anterior en el que comparamos la situación del abandono escolar temprano en países seleccionados por la OCDE, reflejamos en la siguiente tabla los indicadores de la educación en cuanto a la estrategia de Europa 2020, en el que observamos el abandono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

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.

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).

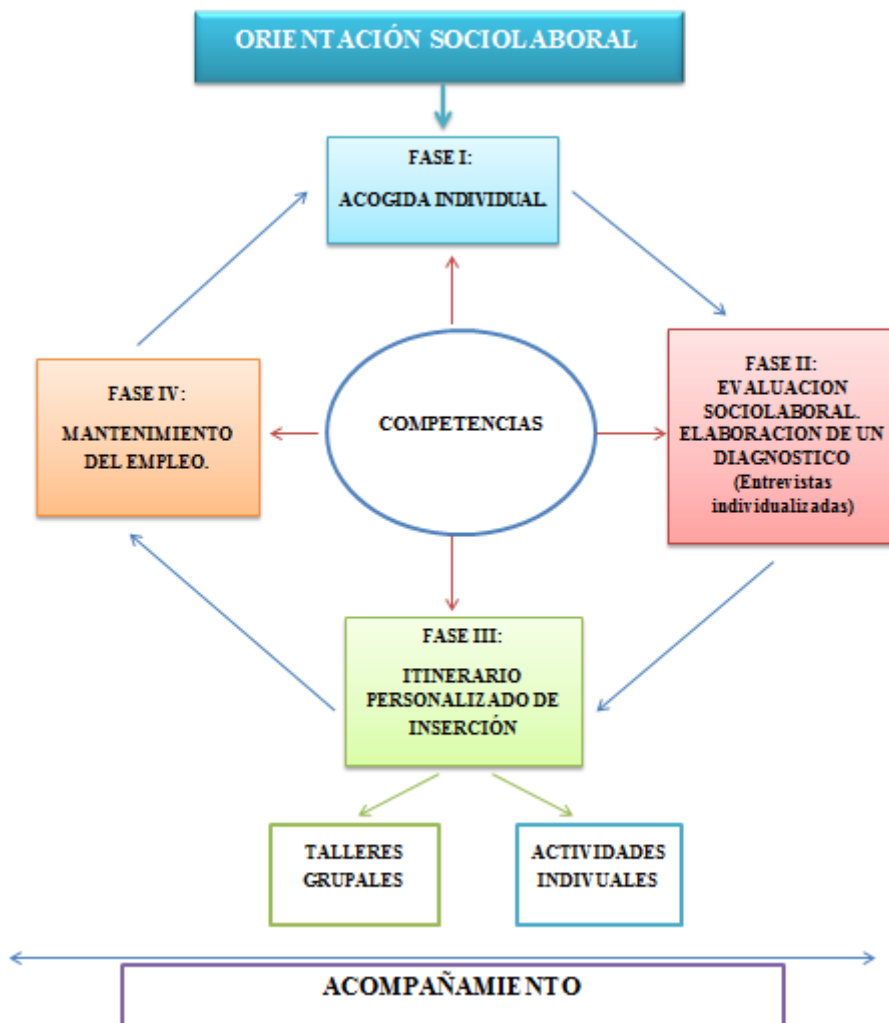
4.6. Planificación del proyecto

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 irá realizando de manera progresiva para que no se desmotive y se vea interrogado y presionado desde la primera entrevista.

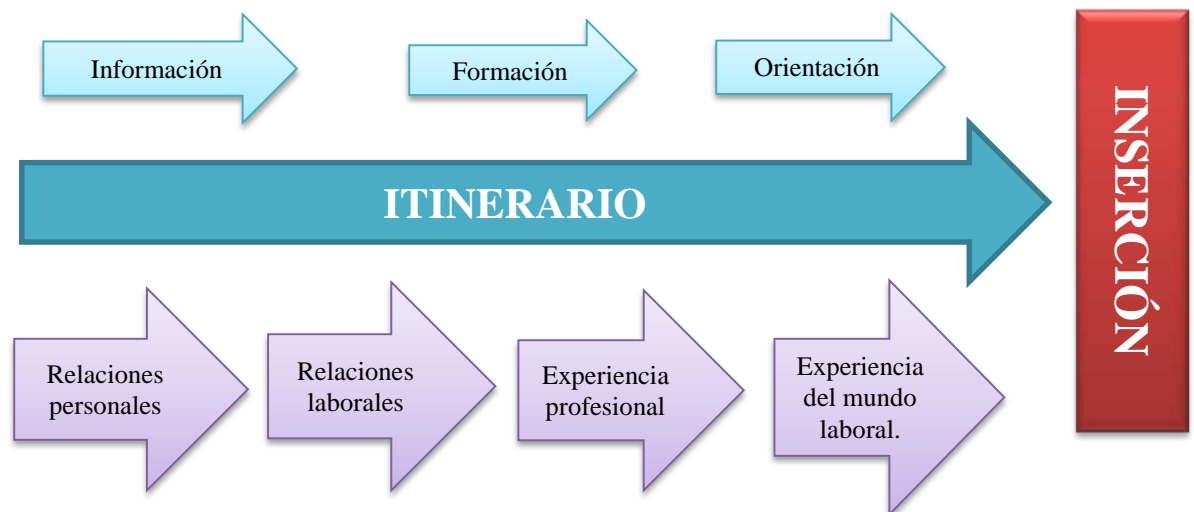
Posteriormente se le pasará un cuestionario de evaluación para ver el conocimiento que tienen sobre las técnicas activas de búsqueda de empleo.

- 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.

- 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.

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.

4.8. 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
9:00-11:00 (2 horas)	Entrevistas individualizadas. (Se acordará las citas con antelación para la planificación de los usuarios y del orientador)				
11:15-13:15 (2 horas)	Actividades individualizadas (Programas por el usuario y la orientación según las necesidades de cada persona)				
13:30-14:30 (1 hora)			Taller de informática básica.		
16:00-18:00 (2 horas)	Talleres de entrevistas de trabajo.	Taller de conocimiento y entrenamiento de competencias personales y profesionales.		Taller pre-laboral.	Talleres de habilidades sociales.

EVALUACIÓN DEL TALLER					
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.					
INDICADORES RELACIONALES Y DE HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	PUNTUACIÓN				
	1	2	3	4	5
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.

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.

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

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

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->

8. Apéndices o Anexos

9.1 Anexo 1: Ficha de acogida.

FICHA DE PRIMERA ATENCIÓN	
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.

1. ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN SOBRE LA SITUACIÓN PERSONAL EN LA BUSQUEDA DE EMPLEO Y LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL.	
TIEMPO DE DURACIÓN: Esta actividad se realizará en dos sesiones. El tiempo estimado para la realización de cada sesión es de 50 a 60 minutos.	
OBJETIVOS <ul style="list-style-type: none">- Potenciar la reflexión personal a través del análisis de la situación actual y personal.- Establecer objetivos a corto plazo y metas adaptadas a la realidad.- Trabajar el autoconocimiento de las personas demandantes.- Trabajar las técnicas para administrar el tiempo.	
DESARROLLO: Sesión 1: 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. Para ello se responderán a una serie de preguntas: <ul style="list-style-type: none">- ¿Qué lugar ocupa el trabajo en mi vida?- ¿Cuál y como quiero que sea mi trabajo?- ¿Qué necesidades satisface el trabajo para mí?- Lo que busco y como lo busco, ¿Existe?- ¿Es importante planificar y pensar en el futuro? ¿Por qué?- ¿Cómo afronto la búsqueda de empleo? ¿Mi actitud es la más adecuada para conseguir lo que quiero?- ¿Qué dificultades encuentro y como lo resuelvo? Sesión 2: Por último se llevara a cabo una serie de técnicas tanto de	MATERIALES: Documento necesario para responder a las preguntas para la autorreflexión.

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.

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>Despedida (formal y sencilla)</p> <p style="text-align: right;">Firma y rúbrica</p>	
<p>OBSERVACIONES:</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>EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:</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>TIEMPO DE DURACIÓN:</p> <p>Esta actividad constara de 4 sesiones, que se llevarán a cabo con una duración de 1 hora para cada sesion.</p>	
<p>OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilitar el entrenamiento y práctica de las habilidades necesarias para afrontar, con más garantías de éxito, la entrevista de selección. 	
<p>DESARROLLO:</p> <p>Sesion1:</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"> - Su saber estar, carácter y temperamento. - La personalidad. - Iniciativa y autonomía. - La capacidad de tomar decisiones. - La responsabilidad. 	<p>MATERIALES:</p> <p>Se precisará de una mesa y una silla para poder escenificar los role playing.</p>

5. ACTIVIDAD: SIMULACIÓN SOBRE ENTREVISTAS DE TRABAJO.	
<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>Sesión 4:</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>OBSERVACIONES:</p> <p>Se prestará principal atención a las dificultades y necesidades de cada uno.</p>	
<p>EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD:</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.

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

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.

4. TALLER PRE-LABORAL.

A corto plazo Desde...Hasta...	A medio plazo Desde...hasta...	A largo plazo Desde...hasta...	
Objetivos	Objetivos	Objetivos	
Tareas a realizar	Tareas a realizar	Tareas a realizar	
Apoyo	Apoyo	Apoyo	
<p>Sesión 6: 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>OBSERVACIONES: Se pretenderá dar la información lo más actualizada posible para facilitar en todo momento su empleabilidad.</p>			
<p>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.</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.

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.

	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	INDIFERENTE	MALO
Tu motivación ha sido					
En general, el taller te ha parecido					

¿Qué mejorarías respecto a la organización?

.....

.....

2. Contenidos del taller.

	EXCELENTE	MUY BUENO	BUENO	INDIFERENTE	MALO
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?					

