



---

**Universidad de Valladolid**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL**

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA**

**CURSO 2019-2020**

**TRABAJO DE FIN DE MÁSTER**

**INICIACIÓN AL MUNDO SOCIOLABORAL  
DE LOS MENORES EXTRANJEROS NO  
ACOMPAÑADOS EN EL CENTRO DE  
RECEPCIÓN DE MENORES LA TORRE DE  
ALBORACHE (VALENCIA)**

Autor/a: **Elena Arias Morales**

Tutor/a: **Xoán Manuel González González**

## **RESUMEN**

El presente Trabajo de Fin de Máster de Psicopedagogía presenta una propuesta de intervención encaminada a fomentar la inserción sociolaboral de los menores extranjeros no acompañados en el Centro de Recepción la Torre de Alborache. En él se marcan los objetivos que se pretenden conseguir, así como una justificación que presenta las razones por las que se ha elegido este colectivo y ese centro para desarrollar y llevar a cabo el presente diseño de la inserción sociolaboral. A continuación, se elabora toda la fundamentación teórica para asentar la base del trabajo y se expone la intervención diseñada, seguida de una evaluación que confirma la necesidad de este proyecto. Finalmente, se plantean las reflexiones y las consideraciones del proyecto realizado.

**Palabras clave:** inserción sociolaboral, menores extranjeros no acompañados, propuesta inclusiva, mundo laboral, centro de menores.

## **ABSTRACT**

The present work is the Final Master's Work of Psychopedagogy presents an intervention proposal aimed at promoting the socio-labor insertion of unaccompanied foreign minors at the Torre Alborache Reception Center. In it the objectives to be achieved are marked, as well as a justification that presents the reasons why this group has been chosen and that center to develop and carry out the present design of socio-labor insertion. Then, all the theoretical foundation is elaborated to establish the basis of the work and the designed intervention is exposed, followed by an evaluation that confirms the need for this project. Finally, the reflections and considerations of the project carried out are raised.

**Keywords:** socio-labor insertion, unaccompanied foreign minors, inclusive proposal, labour world, minors centre.

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. OBJETIVOS DEL PRESENTE TRABAJO DE FIN DE MÁSTER.....	6
3. MOVITACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	6
3.1. Relación con competencias generales del Máster. ....	8
3.2. Relación con competencias específicas del Máster.....	9
4. MARCO NORMATIVO.....	10
5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	12
5.1. Menores extranjeros no acompañados. ....	12
5.1.1. Concepto.....	12
5.1.2. Antecedentes. ....	14
5.1.3. Situación del menor.....	16
5.2. La protección de los menores.....	17
5.2.1. La protección de los menores extranjeros no acompañados. ....	18
5.2.2. El acogimiento residencial. ....	20
5.2.3. Tipos de recursos residenciales. ....	21
5.2.4. El acogimiento residencial de menores extranjeros no acompañados en la Comunidad Valenciana. ....	24
5.3. Menores extranjeros no acompañados en los centros de menores .....	25
5.4. Los MENA en el centro de menores de recepción La Torre de Alborache.....	26
6. INICIACIÓN AL MUNDO SOCIOLABORAL .....	29
6.1. Descripción y justificación del proyecto.....	29
6.2. Objetivos y contenidos del proyecto .....	31
6.3. Destinatarios.....	33
6.4. Localización física y ámbito territorial .....	34
6.5. Temporalización y calendario de trabajo .....	34
6.6. Metodología .....	39
6.7. Evaluación pre-post.....	40
6.7.1. Momentos.....	40
6.7.2. Responsables.....	41
6.7.3. Recogida, análisis y sistematización de datos. ....	42
6.7.4. Instrumentos de evaluación.....	43
6.7.5. Criterios e indicadores de evaluación.....	45

6.8.	Actividades y tareas. ....	47
6.8.1.	Bloque 1. Competencias transversales y prelaborales: Talleres de inserción socio-laboral. ....	47
6.8.1.1.	Motivación para el empleo .....	47
6.8.1.2.	Autoconocimiento personal.....	48
6.8.1.3.	Intereses profesionales. ....	48
6.8.1.4.	Competencias profesionales .....	48
6.8.1.5.	Puntos fuertes y débiles .....	48
6.8.1.6.	Objetivo profesional .....	48
6.8.1.7.	Carta de presentación .....	49
6.8.1.8.	Currículum Vitae.....	49
6.8.1.9.	Ofrecerte a una empresa .....	49
6.8.1.10.	Búsqueda activa de empleo .....	49
6.8.1.11.	Cómo afrontar una entrevista de trabajo .....	50
6.8.1.12.	Creación de mi proyecto profesional.....	50
6.8.2.	Bloque 2. Competencias técnicas: Talleres de oficio.....	50
6.8.2.1.	Taller de jardinería .....	51
6.8.2.2.	Taller de peluquería.....	51
6.8.2.3.	Taller de carpintería y/o mantenimiento.....	51
6.8.2.4.	Taller de limpieza.....	51
6.9.	Recursos necesarios.....	51
6.9.1.	Recursos humanos.....	51
6.9.2.	Recursos materiales.....	52
6.9.3.	Financiación del proyecto. ....	52
7.	ANÁLISIS DEL ALCANCE DEL TRABAJO .....	52
7.1.	Oportunidades .....	53
7.2.	Limitaciones.....	53
8.	CONSIDERACIONES FINALES .....	54
9.	BIBLIOGRAFÍA.....	56
9.1.	Referencias bibliográficas .....	56
9.2.	Referencias normativas .....	59
10.	ANEXOS.....	61

# 1. INTRODUCCIÓN

Numerosos autores e informes (Flores, 2018; Serrano, 2018; Duran, 2011) coinciden en afirmar que desde hace tiempo se está produciendo en Europa un nuevo fenómeno migratorio: el de la migración irregular de los menores de edad solos, sin sus familias, los denominados MENA, menores extranjeros no acompañados. Desde los años noventa, España es uno de los países más concurridos por estos menores debido a su proximidad con Marruecos y Argelia, países de donde proceden una gran parte de los menores inmigrantes que llegan a territorio español, y en menor medida de Senegal y otros países del África subsahariana.

Flores (2018) señala como un hito inicial destacado en esta materia, cuando en septiembre de 2009 llegó a las costas españolas la primera patera infantil, tripulada solo por menores, viajaban seis niños, todos varones y de origen magrebí. La embarcación era una balsa hinchable de juguete. Esa noticia era suficientemente expresiva de una realidad que no podíamos ignorar: el fenómeno de la inmigración de menores en España, que comenzaron a llegar en pateras, un cayuco o en los bajos de un camión, jugándose la vida para encontrar trabajo y posibilidades de desarrollo para ellos y su familia. El perfil de la mayoría de estos menores es el del adolescente, varón, marroquí o argelino, entre 14 y 17 años, que huye de su país para escapar de situaciones de gran penuria económica y encontrar oportunidades de desarrollo, en ocasiones, de forma voluntaria, y otras veces movido por su familia. Lo cierto es que en los últimos años este fenómeno de la inmigración irregular de menores no acompañados ha ido en aumento y se ha tornado más complejo. Cada vez hay más menores de edad extranjeros «sin papeles» que cruzan las fronteras. El incremento de las desigualdades sociales, los conflictos bélicos y el impacto del cambio climático hacen que jóvenes y adolescentes huyan de sus países y vengan a España. Algunos sencillamente buscan salir de la pobreza, una vida mejor y mejores oportunidades económicas, para ellos y sus familias; otros simplemente vienen a España para salvar su vida o escapar de los abusos y la explotación.

## **2. OBJETIVOS DEL PRESENTE TRABAJO DE FIN DE MÁSTER**

Los objetivos del Trabajo de Fin de Máster que se presentan a continuación son fruto de la necesidad, inclusión y reflexión realizada a lo largo del mismo. Como *objetivo general* me he propuesto *diseñar un itinerario de inserción sociolaboral para un grupo de menores no acompañados del Centro de Recepción de Menores La Torre de Alborache*, en consonancia con el objetivo del centro de “proporcionar una oportunidad a menores extranjeros no acompañados de tener una buena formación sociolaboral para facilitarles su inclusión en el mundo laboral”.

Este objetivo general, admitiría nuevos niveles de concreción en los siguientes *objetivos específicos*:

1. Acercar a los menores extranjeros no acompañados a conocer la realidad del mundo laboral.
2. Fomentar el empleo en los menores extranjeros no acompañados como medio para su inserción laboral y por consiguiente su inclusión social.
3. Incentivar su participación como parte de un proceso formador.
4. Facilitarles el aprendizaje de la participación y el compromiso con el entorno.
5. Darles a conocer técnicas y herramientas necesarias para su inserción en el mundo laboral.
6. Propiciarles la adquisición de las competencias y habilidades necesarias.

## **3. MOVITACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TEMA**

Antes de realizar el Máster de Psicopedagogía desconocía muchos de los ámbitos que engloban al mundo laboral, al igual que muchos de los colectivos existentes. A medida que fui recibiendo toda la formación pertinente y necesaria, fui conociendo y profundizando en este mundo y no fue hasta el inicio de las prácticas externas del máster, que tuve contacto directo para desarrollar y utilizar todas las herramientas y técnicas aprendidas. Mi motivación por este colectivo no se conoce hasta un poco después de la realización de las prácticas, en ellas también trataba con extranjeros, pero no de la misma forma.

Actualmente trabajo de Educadora Social en el Centro de Recepción de Menores la Torre de Alborache, en Valencia. La población con la que se trabaja en este centro son menores

entre 13 y 17 años de edad, independientemente de su origen, idioma, raza, color, nacionalidad, sexo o situación. Cualquier menor en una situación de riesgo, vulnerabilidad, exclusión y/o desamparo puede ser recepcionado en este centro. Pero la realidad es que de la población predominante hace referencia a menores extranjeros no acompañados.

Este colectivo debido a su irregularidad presenta una mayor problemática para realizar cualquier formación reglada. Algunos de los residentes asisten al *aula pase*, esta es una formación académica reglada llevada a cabo en el propio centro por profesores del instituto, pero solo asisten aquellos con un castellano avanzado y con un nivel alto. Otros tienen la oportunidad de salir fuera del centro a recibir algún tipo de formación, pero sólo es una minoría. Sin embargo, en este centro se imparte formación y contenidos importantes sobre la vida diaria a través de una programación anual de actividades y talleres, que se detallará más adelante, pero no es suficiente para ellos, al menos no es lo que buscan (Centro de Recepción La Torre, 2020).

Después de trabajar durante un año y medio mano a mano con estos menores, he detectado una necesidad evidente a través del anexo VI y valorando y analizando la situación y las posibilidades, he decidido poner en marcha este proyecto. El motivo principal son ellos, la valentía y el sacrificio de abandonar su país de origen, su familia, sus tradiciones y costumbres para conseguir un futuro y una vida mejor. Para ello es importante aprender el idioma, gramática, literatura, geografía, matemáticas e inglés, además de cómo enfrentarse a la vida, pero la realidad de este colectivo es que carecen de formación necesaria para aprender un oficio, de conocimientos y habilidades para desempeñar un trabajo. Los MENA demandan tranquilidad y seguridad para cuando cumplan la mayoría de edad y poder buscarse la vida en algún sector y saber gestionar su independencia. Y si es posible, obtener el permiso de trabajo, dinero y poder mandárselo a su familia. Pero ninguno de los talleres que se llevan a cabo en este centro hacen alusión al mundo sociolaboral, por ello considero que es necesario, útil y eficaz poner en práctica este proyecto, para que la mayoría de menores que reside en este centro, tenga la oportunidad de formarse, adquirir técnicas, hábitos y habilidades para desempeñar una profesión y con ello obtener un futuro mejor.

En definitiva, mi motivación para realizar este proyecto se debe a la relación y conexión que existe entre mi trabajo actual y las competencias adquiridas en el Máster en Psicopedagogía, pudiendo unificarlo y reflejarlo en este proyecto.

### **3.1. Relación con competencias generales del Máster.**

A continuación trataré de establecer una relación entre este proyecto y las competencias generales que se fijan en la Facultad de Educación y Trabajo Social (2019-2020), en relación al Máster Universitario en Psicopedagogía; para ello me referiré al documento publicitado en la página web de la Universidad de Valladolid (Uva, 2020) en el que se enumeran tanto las competencias generales como las específicas: trataré de sintetizar aquellos aspectos más relevantes.

Entre las competencias generales se analiza la primera competencia *“resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos –de forma autónoma y creativa- y en contextos más amplios o multidisciplinares”*, esta competencia se pone en práctica en el momento que se propone este proyecto, ya que con él se pretende dar respuesta a una problemática existente en un entorno conocido pero no lo suficiente.

Otra de las competencias generales relacionada hace referencia a *“comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades”* se ha desarrollado a través del estudio de la inclusión laboral e inserción socio-laboral de los menores extranjeros no acompañados, se ha podido comunicar con el presente Trabajo de Fin de Máster las concepciones, consideraciones y percepciones sobre el tema.

La tercera competencia elegida hace referencia a *“responder y actuar de manera adecuada y profesional, teniendo en cuenta el código ético y deontológico de la profesión, en todos y cada uno de los procesos de intervención”* ya que a lo largo de la propuesta de intervención presentada los menores tienen que aprender a responder ante diversas situaciones laborales desde la confidencialidad.

Y por último *“implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que ha de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional”*, esta competencia se llevará a cabo



en el momento que los menores extranjeros no acompañados hayan acabado la formación sociolaboral en el Centro de Recepción de Menores La Torre, ellos tendrán que seguir formándose de manera permanente en el sector que elijan, así potenciarán su independencia, autonomía y habilidades, para así crecer en el mundo laboral.

### **3.2. Relación con competencias específicas del Máster.**

De la misma forma que se ha establecido con las competencias generales, se harán con las competencias específicas. Estas también se fijan en la Facultad de Educación y Trabajo Social (2019-2020) en relación al Máster Universitario en Psicopedagogía; como he expuesto anteriormente, trataré de sintetizar aquellos aspectos más relevantes.

La primera competencia específica hace referencia a ***“diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas de las personas, grupos y organizaciones a partir de diferentes metodologías, instrumentos y técnicas, tomando en consideración las singularidades del contexto”*** esta se llevará a cabo a través del cuestionario sociolaboral sobre la adaptación e integración laboral y/o prelaboral (*anexo VII*) en el que quedarán reflejadas las necesidades sociolaborales de los menores extranjeros no acompañados del CRM La Torre de Alborache.

Otra de las competencias específicas elegidas ha sido ***“diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos”*** ya que en este proyecto se ha propuesto diseñar un itinerario de inserción sociolaboral para un grupo de menores no acompañados del Centro de Recepción de Menores La Torre de Alborache, dando respuesta a las necesidades detectadas de dichos menores y evaluando dicha intervención a través de varios instrumentos.

Por último, se finaliza con la competencia específica que hace referencia a ***“formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica”***, esta competencia se llevará a cabo con un registro de evaluación de satisfacción de las actividades realizadas de inserción sociolaboral por parte de los menores (*anexo XVII*), en la que los propios menores evaluarán el trabajo realizado y propondrán aspectos de mejora.

## 4. MARCO NORMATIVO

Antes de comenzar un trabajo, es imprescindible investigar acerca de cuál es la legislación vigente en el tema a tratar, por ello se ha recogido en este apartado todo el marco normativo relacionado con menores extranjeros no acompañados.

El procedimiento administrativo para tramitar un expediente de protección de una persona menor de edad no acompañada en la Comunidad Valenciana, es el mismo que el seguido para cualquier persona menor de edad española, siendo de aplicación el mismo conjunto normativo específico en materia de protección de niños/as y adolescentes, y se ha recogido en la siguiente tabla:

**Tabla 1:** Normativa legal estatal y autonómica.

ESTADO	COMUNIDADES AUTÓNOMAS
<p><b>Normativa legal básica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.</li><li>• Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.</li><li>• Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.</li><li>• Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.</li></ul>	<p><b>Normativa legal autonómica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ley 26/2018, de 21 de diciembre, de la Generalitat, de derechos y garantías de la Infancia y la adolescencia.</li><li>• Reglamento de Medidas de Protección Jurídica del Menor en la Comunidad Valenciana, aprobado por Decreto 93/2001, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, modificado por Decreto 28/2009 de 20 de febrero, del Consell.</li></ul>

**Fuente:** Elaboración propia

Asimismo se aplica la normativa específica en materia de extranjería, y que es la siguiente:

- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por:
- Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre

- Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre
- Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre
- Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre
- Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Como se explicará más adelante con más detenimiento, algunos autores (Flores, 2018; Vacchiano y Jiménez, 2011; Serrano, 2018) exponen que los menores extranjeros no acompañados tienen una doble condición, **ser menor de edad y ser inmigrante**. Esa doble condición hace que el estatuto jurídico básico de los MENAS en el Derecho español, se integre por dos normativas que obedecen a principios jurídicos opuestos: las leyes de extranjería y de protección jurídica del menor. En tanto menores de edad, los MENAS están protegidos por la Ley Orgánica 1/1996 de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil –en adelante LOPJM. Esta Ley menciona en sus artículos:

- Artículo 1: Esta Ley será aplicada a todos los menores de 18 años que se encuentren en territorio español independientemente de su color, origen, religión o raza.
- Artículo 2: Esta Ley en su aplicación prima el interés superior de los menores sobre cualquier otro interés legítimo que pudiera concurrir.

Por tanto, esto significa que los menores extranjeros no acompañados deben ser considerados antes que nada, menores de edad, en lugar de inmigrantes, y merecen el mismo grado de protección que lo menores de edad españoles sin distinción alguna, sea por su nacionalidad u otra circunstancia.

Por otro lado, siguiendo con estos autores (Flores, 2018; Vacchiano y Jiménez, 2011; Serrano, 2018), exponen que aunque no sean ciudadanos españoles, estos menores están igualmente sujetos a la ley Orgánica 4/2000 sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social. Por tanto, en lo que se refiere a menores de edad, no se puede distinguir entre menores nacionales y extranjeros, ni dentro de estos, entre menores regulares e irregulares. Tanto los textos internacionales, como la normativa española, reconocen los derechos establecidos en los mismos a todos los menores de edad sin distinción. El problema es que la tutela de los menores inmigrantes obliga al Estado a

un despliegue de medidas que conllevan una inversión económica y de medios. Además, existen otros intereses en conflicto, como la seguridad de las fronteras y el control de los flujos migratorios. El resultado es que este conflicto o tensión se refleja en la normativa que conforma el estatuto jurídico de los MENAS, así como en su aplicación práctica.

## **5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

La fundamentación teórica del presente TFM se apoya en tres pilares fundamentales, menores extranjeros no acompañados, empleo y centro de menores. Por lo tanto se van a tratar una serie de cuestiones en relación a estos tres aspectos. Además, trataremos de contextualizar esta aproximación a la realidad legislativa del territorio español, con especial hincapié en el de la Comunidad Valenciana.

### **5.1. Menores extranjeros no acompañados.**

#### **5.1.1. Concepto.**

Según Vacchiano y Jiménez (2011), el concepto de menor de edad extranjero no acompañado hace referencia a los menores que emigran a otros países de forma autónoma sin ningún miembro de su familia o adulto que lo acompañe, es decir, niños, jóvenes y adolescentes que migran solos e irregularmente a Europa. MENA es el acrónimo que se utiliza para hacer referencia a estos menores. Estos conforman una categoría única, al ser menores sujetos de derecho, menores de edad, extranjeros y objetos de control, a los que hay que vigilar e integrar, por lo que presentan una doble condición: de menores, a quienes hay que proteger y extranjeros, a quienes hay que controlar.

Desde el punto de vista legislativo, la Resolución del Consejo de Europa, de 26 de junio de 1997, estableció la definición de *menores no acompañados nacionales de terceros países* (Diario Oficial, 1997, pp. 23-27) como:

*(...) menores de 18 años nacionales de países terceros que lleguen al territorio de los Estados miembros sin ir acompañados de un adulto responsable de los mismos, ya sea legalmente o con arreglo a los usos y costumbres, en tanto en cuanto no estén efectivamente bajo el cuidado de un adulto responsable de ellos.*

*La presente Resolución podrá aplicarse también a los menores nacionales de países terceros que, después de haber entrado en el territorio de los Estados miembros, sean dejados solos. Las personas contempladas en los dos párrafos anteriores se denominarán en lo sucesivo «menores no acompañados».*

Por otra parte, varios autores (Horcas, 2016 y Serrano, 2018), comentan que es necesario rescatar algunos elementos esenciales de esta definición para comprender su significado y además incorporar nuevas situaciones que doten de más significado al concepto. En este sentido como expone Horcas (2016) se ha destacado como elementos clave los siguientes aspectos:

- Edad. Niños/as y adolescentes menores de 18 años.
- Migrante. Resaltar el propio hecho migratorio en el marco de los flujos migratorios internacionales como procesos globales que implican tanto a los países de origen como a los de acogida.
- No acompañado. Los menores llegan solos al país de recepción o dejan de ser acompañados en algún momento de su trayecto o estancia.

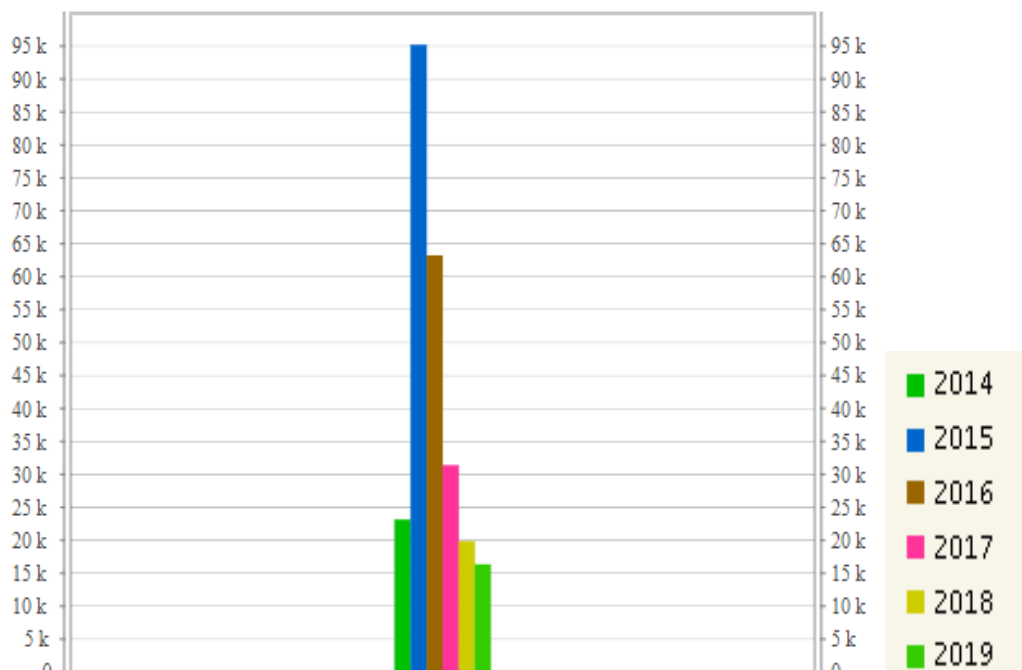
Sin embargo, uno de los autores mencionados anteriormente (Serrano, 2018) explica que las normas internacionales de protección de la infancia establecen que todo menor que esté solo, debe ser tutelado por el Estado, al encontrarse en situación jurídica de desamparo. La llegada a la Unión Europea de los MENA evidencia contradicciones en política migratoria, política de asilo y refugio de la Unión Europea con los sistemas de protección de la infancia y la polémica sobre la externalización de las fronteras europeas.

Pero para Horcas (2016), el tratamiento jurídico que se le ha dado a esta categoría va a depender de las propias tradiciones políticas en materia de inmigración y asilo y los menores migrantes en función del país al que lleguen, recibirán diferentes denominaciones, produciéndose distintos itinerarios y procesos de acogida que van a depender de la gestión de los flujos migratorios y la regulación de asilo que tengan estos países, por un lado, y de los propios sistemas de protección, por otro.

No obstante, de nuevo Serrano (2018) expone que la llegada de los MENA es un fenómeno permanente, una particularidad que preocupa, ya que abordar este asunto no es nada fácil, y se carecen de datos concretos y fiables, porque muchos de ellos, al llegar a la Unión Europea, no son observados, ni registrados. A pesar de ello, la Eurostat proporciona una serie de datos relativos a este colectivo que al llegar al territorio europeo solicitan protección internacional. A través de un gráfico se demuestra dicho fenómeno, en el que se refleja las solicitudes de asilo de MENA en la UE desde el año 2014 hasta la actualidad. En ella se puede observar la evolución de las demandantes solicitudes de asilo. Seguimos con Serrano (2018), el cual comenta que en el año 2015, llegó a Europa la

mayor oleada de extranjeros, más de un millón de personas, en busca de protección internacional, lo cual dificultó las concesiones de asilo. Pero a medida que han ido pasando los años el número de solicitudes de asilo ha disminuido, aunque eso no quiere decir que no hayan dejado de emigrar.

**Gráfico 1:** Solicitudes de asilo de los MENA en la UE (2014-2019).



**Fuente:** Eurostat, 2014-2019.

En definitiva, se consideran que los MENA desde su condición como menores y solicitantes de asilo, deben ser protegidos y como extranjeros deben ser controlados, por ello, la mayoría de estos menores están acogidos por entidades públicas de protección de menores.

### **5.1.2. Antecedentes.**

Este fenómeno se inicia en España en la década de los 90, tanto Torrado (2012) como Flores (2018) piensan que este comienza a ser objeto de interés por parte de distintas disciplinas sociales (jurídicas, antropológicas y sociológicas), entendiendo este tipo de migraciones como un nuevo modelo, con causas y efectos diferenciales al resto de migraciones. En un primer lugar, comenzaron a emigrar menores procedentes del norte de Marruecos con destino a Andalucía, cruzaban la frontera de manera clandestina como

polizontes en barcos, camiones, pateras o guaguas y se trataba de perfiles muy homogéneos en cuanto a la edad, nacionalidad y sexo. Más tarde, se unieron menores procedentes de Argelia, Senegal y de otros países de África subsahariana.

Volviendo a Flores (2018), este explica que la mayoría de los menores inmigrantes huyen de una situación socioeconómica de pobreza y miseria, de conflictos y guerras o de rivalidad política y social por ello emigran a otros países, en concreto a España. Por otro lado, Durán (2011) de acuerdo con la afirmación anterior, también añade que este colectivo entra de manera irregular en algún país de la Unión Europea, arriesgando su vida e integridad física, ya sea en cayuco, debajo de un camión o en una patera, entre otras para encontrar trabajo y posibilidades de desarrollo para ellos y su familia. Ambos autores (Flores, 2018 y Durán 2011) coinciden en el perfil de los menores, mayoría de estos son: adolescentes, varones, marroquí o argelino, entre 14 y 17 años, que escapa de situaciones de gran penuria económica y busca oportunidades de desarrollo, en ocasiones, de forma voluntaria y otras veces movidos por su familia, pero existen muchas excepciones.

González (2018) y Khachani (2004), también se unen a la afirmación anterior y comentan que cada vez son más los menores que se arman de valor para cruzar las fronteras y buscar algo mejor. Además complementan la afirmación añadiendo que el incremento de las desigualdades sociales, los conflictos bélicos y el impacto del cambio climático hacen que estos jóvenes huyan de sus países, otros tan solo buscan salir de la pobreza, salvar su vida o escapar de los abusos y la explotación. Algunos menores inmigrantes, en concreto jóvenes marroquíes, relacionan la acción de emigrar con la liberación. Muchos jóvenes son los que viven con la esperanza de cruzar el mar y obtener un futuro mejor, en el que puedan conseguir un buen trabajo, donde el gobierno no robe, donde los servicios sociales, como la sanidad no sean tan deficientes y los salarios no sean tan bajos.

Por otro lado Segura (2019), expone que esta acción puede estar marcada por el salario, ya que el salario mínimo en Marruecos es de 230 euros, mientras que la mayoría de los habitantes, un 74,5%, cobra unos 360 euros, según datos de la Caja Nacional de la Seguridad Social marroquí (CNSS).

Siguiendo la misma línea, Khachani (2004) y González (2018) comentan algunos de los factores que determinan la emigración de los más jóvenes, estos pueden ser: en primer

lugar, las *disparidades económicas* (el PIB de España es casi 17 veces superior al PIB marroquí, mientras que el de Italia es más de 32 veces superior al marroquí).

Esta debilidad se ve agravada por una fuerte inestabilidad económica, debido a la reiteración de los años de sequía y a que el crecimiento en Marruecos no consigue independizarse del sector primario.

Otro factor dominante es la inestabilidad del crecimiento, la cual produce una desestabilización en el mercado del empleo y plantea de forma aguda el problema de la absorción de los déficits de oferta de empleo y de la satisfacción de la oferta de trabajo adicional. Para estos jóvenes, el estatuto de parado frustrado es una muerte lenta (Khachani, 2004).

Por último, es importante mencionar la *demanda de trabajo*, ya que también influye en estos jóvenes, esta proviene de algunos sectores como la agricultura, la construcción y los servicios, ejerce una atracción indudable en estos jóvenes, por lo que también es considerado un factor importante. Esta demanda es especialmente fuerte en el sector informal que representa en los países del arco latino, principal destino de los jóvenes emigrantes marroquíes, entre el 20% y el 25% del PIB (Khachani, 2004).

### **5.1.3. Situación del menor.**

Anteriormente se ha mencionado la doble condición que presenta este colectivo, sin embargo Vacchiano y Jiménez, (2011) y Flores (2018) coinciden en que los menores emigrantes no acompañados reúnen una triple condición: la situación de menor de edad, la de inmigrante y la situación de desamparo, al encontrarse en otro país diferente a su nacionalidad y por ello presentan una situación de ilegalidad y sin referentes adultos. Estas tres condiciones hacen que se encuentren en una situación de vulnerabilidad y en este caso debería primar el interés superior del menor, pero no siempre es así.

A continuación se va a detallar con mayor profundidad las condiciones nombradas.

- *La condición de menor de edad en conflicto con la de inmigrante irregular.*

Los MENA presentan conflicto entre la condición de menor de edad con la de inmigrante irregular. En la situación jurídica de estos menores confluyen una variedad de normas de distinta índole: civiles y administrativas, estatales y autonómicas, nacionales e internacionales. Pero como expone la normativa internacional, el artículo 39 de la



Constitución, “los niños gozarán de la protección prevista en los Tratados Internacionales”, al igual que la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989 (CDN), que recoge el principio de igualdad o no discriminación cuando dispone que los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales. Es decir, este principio implica que los derechos recogidos en la Convención corresponden a todos los niños sin excepción y que un menor de edad extranjero no puede ser tratado de modo diferente a causa de su nacionalidad.

- *El menor inmigrante como sujeto de derechos.*

Estos autores hacen hincapié en que las disposiciones son aplicables a los menores de 18 años que se encuentren en el territorio español. Por otro lado, en el artículo 3 de Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, expone que los menores gozarán de los mismos derechos que les reconoce la Constitución y los Tratados Internacionales y demás derechos garantizados en el ordenamiento jurídico sin discriminación alguna, entre otras circunstancias, por razón de nacionalidad o cualquier otra circunstancia personal, familiar o social. Es decir, esta Ley no distingue entre menores españoles y menores extranjeros, por lo que significa que la tabla de derechos del menor, corresponden a los menores inmigrantes no acompañados en tanto que son menores de edad, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa.

## **5.2. La protección de los menores.**

En primer lugar, Bueno & Mestre (2006) exponen que, en el ordenamiento jurídico español referido a la protección de menores, la activación del sistema recae sobre la calificación de dos conceptos fundamentales: la situación de riesgo, que implica una intervención social sobre los factores que la originan, y la situación de desamparo, cuya consecuencia legal es siempre la declaración de tutela automática por parte de la agencia de protección, y el acogimiento familiar o residencial subsiguiente del menor (este punto se detallará con mayor profundidad en el apartado siguiente 5.2.3).

Por otro lado, Ocón (2003) expone que la Ley Orgánica 1/1996, de Protección Jurídica del menor, distingue entre situación de riesgo y de desamparo y concibe las necesidades de los menores como un eje de sus derechos y de su protección. Es esencial, debido a la necesidad, disponer de distintos recursos alternativos de protección, la actuación de los poderes públicos debe ir encaminada al mantenimiento del menor en su propia unidad familiar de origen. Sin embargo, cuando no se han establecido los suficientes recursos de prevención o no se han cosechado los resultados esperados, y con el objetivo de proteger al menor, puede producirse la intervención de las entidades públicas. Esta intervención, en función de las circunstancias que rodeen al menor y a su familia, puede revestir características diferentes.

En 1994, según algunos autores como Andrés et al., (1994), ya aparecían centros de acogida como recurso creado, como lugares para guardar a los menores que se encontraban en situación de desamparo. Es decir, se crearon centros con una finalidad asistencial y servicial. Con el paso de los años se han ido modificando, por lo que los centros han ido evolucionando junto a las leyes de protección de los menores, las razones por las que éstos salían de sus familias, la forma de intervenir con ellos.

### **5.2.1. La protección de los menores extranjeros no acompañados.**

Al igual que todos los menores nacionales, los menores extranjeros no acompañados se rigen también por la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor y además esta se complementa con la Ley 4/2000 sobre Extranjería y su Reglamento de ejecución (RD.864/01). Como se ha expuesto en varias ocasiones, estos menores llegan a España en una situación irregular y estos mismos autores consideran que los menores están determinados por tres elementos básicos (Bueno & Mestre (2006):

- La aplicación parcial y restrictiva de la legislación que protege al menor en situación de desamparo frente a la aplicación prioritaria de aquellos principios que evitan la declaración de tutela automática de los mismos, con la subsiguiente obligatoriedad de la Administración de ejecutar medidas de acogimiento residencial o familiar, por encima de las consideraciones sobre la repatriación o no del menor.
- La falta de una política de concesión de certificados de residencia ligada al cumplimiento de un proyecto de inserción y renovable periódicamente de acuerdo con proyectos personalizados de integración social y laboral.

- La falta de recursos, personal e iniciativas coordinadas centradas en la integración de los menores inmigrantes, considerados prioritariamente como menor objeto de tutela y especial protección.

El proceso de acceso irregular del menor, se inicia con la detección del menor por las fuerzas de seguridad, aunque, en ocasiones, es el propio menor quien acude por iniciativa propia a dar constancia de su existencia en las inmediaciones de los cuerpos de seguridad del Estado. Posteriormente, la Fiscalía propicia la investigación sobre la edad del menor y su identificación inicial. Sólo después de identificar la edad del menor y probada su minoría de edad, éste pasa a estar bajo la supervisión de las agencias autonómicas de protección de menores. A partir de este momento, el menor ingresa en un Centro de Recepción o recurso similar, mientras que continúa la investigación sobre su identidad y familia de origen y se analizan las posibilidades de repatriación o la valoración de aquellas condiciones que aconsejen su ingreso en un recurso específico de protección de menores, bajo la guarda y tutela de la agencia autonómica de protección, previa declaración de situación de desamparo. Pero, para hacer efectiva esta decisión, el menor debe identificar su identidad y origen, con el conocimiento de que, si presta dicha información, posiblemente será repatriado (Bueno & Mestre, 2006).

Como he apuntado en numerosas ocasiones, todos los menores tienen derecho a estar protegidos y esta protección viene respaldada por diversas normativas, tanto internacionales como nacionales. Para ello autores como Berganza y Setién (2006) resaltan algunos aspectos básicos de la intervención social en el caso de los menores extranjeros no acompañados:

- Cuando se sepa la *edad* del menor, debe estudiarse la posibilidad de un retorno del menor a su país de origen con su propia familia, siempre teniendo en cuenta que no exista ningún riesgo para la integridad de la vida del menor, su persecución o la de su familia.
- Si la repatriación ha sido descartada o ya han transcurrido nueve meses desde que el menor ha entrado en el circuito de los Servicios de Protección de Menores, se le concederá el *permiso de residencia*.

En definitiva, queda claro que las administraciones tienen la obligación de, entre otras funciones, acoger en centros a estos menores en situación de desprotección y ofrecerles

todos los recursos disponibles para satisfacer sus necesidades básicas, secundarias y sociales (Berganza y Setién, 2006 y Bueno & Mestre, 2006).

### **5.2.2. El acogimiento residencial.**

Según la Dirección General de Infancia y Adolescencia, el acogimiento residencial hace referencia a una medida de protección, mediante la que se proporciona a una persona protegida un lugar de residencia y convivencia y una atención orientada a su desarrollo holístico y comunitario (Folias Consultores, 2019).

Como se explica en el *anexo I* sobre la evolución histórica del acogimiento residencial, algunos autores como Bravo & Del Valle (2009) comentan un poco la historia del acogimiento residencial y la evolución del mismo. En él se tratan temas como las situaciones y dificultades sociales de los menores, los modelos que se llevaron a cabo o las grandes demandas de los centros de acogimiento residencial.

Partiendo de las grandes demandas y las necesidades detectadas, se siguió profundizando y trabajando en los centros de acogimiento residencial. Según la Dirección Territorial de la Vicepresidencia y Consejería de Igualdad y Políticas Inclusivas los menores serán acogidos en centros residenciales cuando el acogimiento familiar resulte imposible o contrario a su interés (Folias Consultores, 2019).

Por otro lado, Bravo & Del Valle (2009) y Folias Consultores (2019) consideran necesario trabajar en programas que den respuesta a las necesidades existentes de muchos menores. Por ello la consejería con competencia en materia de infancia y adolescencia ha diseñado diversos programas de acogimiento residencial en función de los diferentes objetivos a los que puede responder esta medida en el marco del plan de protección, así como programas especializados para atender las necesidades singulares que, por sus características y circunstancias psicosociales, presenten determinadas personas acogidas.

El Diagnóstico de la situación de la infancia y la adolescencia en la Comunidad Valenciana presenta diversos aspectos relacionados con el acogimiento:

1. **Formación integral**, potenciando al máximo las fortalezas de la persona acogida y su desarrollo intelectual, social, afectivo y de salud proporcionando un ambiente seguro y con oportunidades de relación para el establecimiento de vínculos positivos. A tal efecto, proporcionarán un ambiente seguro, enriquecedor y con oportunidades de relación para el establecimiento de vínculos positivos.

2. **Proximidad**, procurando que el acogimiento se produzca en la residencia u hogar más cercano al entorno social y familiar de la persona protegida, salvo que resulte contrario a su interés.
3. **Desinstitucionalización**, que permita reducir los periodos de estancia en la residencia u hogar y promueva modelos de funcionamiento en núcleos reducidos, donde la convivencia se desarrolle en condiciones similares a las familiares.
4. **Participación de los niños, niñas y adolescentes en las decisiones que les afecten**, asegurando la accesibilidad universal. Todas las residencias y hogares deberán disponer de órganos internos de participación que permitan tomar parte en su gestión a toda la comunidad educativa.
5. **Ocio educativo**, mediante la realización de una serie de actividades sociales, culturales, deportivas, medioambientales y de tiempo libre que permiten el desarrollo holístico y comunitario del niño, niña y adolescente, y que eduquen en hábitos de participación y en valores de compromiso e inclusión social.
6. **Emancipación**, promoviendo la autonomía personal, la formación, la inserción laboral y los apoyos sociales que las personas protegidas precisen para su vida adulta.
7. **Coordinación**. En el desarrollo de sus funciones, las residencias y hogares, actuarán coordinadamente con los agentes sociales y del sistema de protección que tengan relación con la persona protegida o, cuando así lo requiera el plan de protección, con su familia de origen.
8. **Inclusión**, adaptando su funcionamiento, equipamiento y espacios a la diversidad funcional o discapacidad o de identidad o expresión de género de las personas residentes.
9. **Apertura a la comunidad**, favoreciendo la participación de las personas acogidas en las escuelas y otros contextos de socialización del entorno.

### **5.2.3. Tipos de recursos residenciales.**

Según Del Valle y Bravo (2009), la red de acogimiento residencial estaba configurada por las siguientes alternativas:

- a) *Hogares de acogida de los pequeños hasta tres años*. Es muy frecuente encontrar hogares que prestan atención a bebés y niños muy pequeños de forma específica. Las necesidades de este tipo de atención son claramente diferentes y es uno de los recursos especializados más característicos de las diferentes comunidades, aunque

en la actualidad tienden a disminuir, al priorizar que los niños más pequeños estén siempre en familia de acogida.

b) *Hogares de primera acogida, emergencia y recepción.* Se trata de hogares de recepción de casos de urgencia, cuando se requiere la separación de la familia y/o la ubicación en lugar protegido de convivencia. Son hogares con una finalidad de primera cobertura de necesidades urgentes y de evaluación, con el fin de facilitar que a corto plazo se adopte una medida definitiva. Es decir, son establecimientos abiertos de acogimiento de niñas, niños y adolescentes, para su atención integral, inmediata y transitoria, mientras se procede a completar el estudio de su situación personal, social y familiar, y se elabora la correspondiente propuesta de medida de protección y derivación al recurso adecuado o retorno a su familia. Su periodo de estancia no debe superar los 45 días.

▪ **Principales dificultades:**

- Problemas de seguridad
- Problemas de comunicación y convivencia
- Saturación de personas menores de edad. Dificultades en la derivación a otros centros (en ocasiones por los perfiles de los menores)
- Falta de personal
- Problemas estructurales
- Hacinamiento
- Periodo de estancia superior a 45 días establecido por la norma
- Elevado número de personas migrantes menores de edad no acompañadas
- Derivación al sistema de protección de adolescentes que comenten delitos y conductas relacionadas con la violencia filioparental y no tienen responsabilidad penal por la edad o están a la espera de medida judicial
- Necesidad de trasladar con la máxima inmediatez a los adolescentes, por alto riesgo en inicio prostitución, conductas delictivas y consumo de tóxicos

c) *Hogares de convivencia familiar.* Se denomina así a los diferentes centros de acogida, tipos de hogares que prestan una atención basada en la convivencia de niños y niñas de edades distintas, tratando fundamentalmente de crear un entorno familiar y protector de convivencia durante el tiempo que precisen estar en

acogimiento residencial. Es decir, son establecimientos abiertos de atención integral y carácter educativo para niños, niñas y adolescentes en situación de guarda y/o tutela, que se encuentren privados de un ambiente familiar idóneo, cuyo periodo de estancia será el que determine la resolución administrativa de la que se derive su ingreso.

▪ **Principales dificultades:**

- Problemas de seguridad
- Problemas de comunicación y convivencia
- Problemas estructurales
- Derivación al sistema de protección de adolescentes que comenten delitos y violencia filiofamiliar y no tienen responsabilidad por la edad o están a la espera de medida judicial
- Derivación al sistema de protección de niños, niñas y adolescentes con diversidad funcional que no tienen un problema de desprotección
- Problemas de salud mental
- Discapacidad
- Consumo de tóxicos
- Todo ello agravado por la presencia de: trastornos por déficit de atención; trastornos desafiantes del comportamiento; falta de hábitos de cumplimiento de normas límites; falta de control de impulsos; negativa de permanecer en un centro; trastornos por trauma de desarrollo

d) *Hogares de emancipación, preparación para la independencia de adolescentes.* Se trata de hogares donde un grupo pequeño de adolescentes, habitualmente viviendo en un piso en la comunidad, se preparan para hacer la transición hacia su vida independiente. Son casos en los que no se puede o no se considera conveniente su retorno a la familia y debido a la cercanía de la mayoría de edad, se opta por darles apoyo para que desarrollen las habilidades necesarias para pasar a vivir por su cuenta. Los adolescentes viven en el hogar asumiendo las responsabilidades de organización doméstica y de la convivencia con un mínimo apoyo educativo. Es decir, son establecimientos que ofrecen un servicio de carácter asistencial y educativo a menores en edades comprendidas,

preferentemente, entre los 16 y los 17 años, y a jóvenes entre los 18 y 23 años que hayan salido de instituciones de acogimiento, con el objetivo de iniciar un proceso de desinstitucionalización gradual para obtener su autonomía personal, social y laboral.

- e) *Hogares y centros para adolescentes con problemas emocionales o conductuales.* Como respuesta al aumento de casos de adolescentes que además de estar en situación de desprotección presentan importantes problemas de convivencia, especialmente cuando representan un grave riesgo para sí mismos o los demás, se han introducido hogares especializados para ellos. Se trata habitualmente de hogares situados en entornos más abiertos, viviendas unifamiliares, algunas con granjas, talleres u otro tipo de recursos para actividades diversas, donde convive un reducido número de adolescentes con una dotación de educadores y de apoyo psicoterapéutico muy superior al resto. Existen variados términos para denominarlos como hogares de socialización, de educación intensiva, de régimen especial, etc. En algunas comunidades existen también los llamados centros terapéuticos que trabajan con población con graves trastornos de salud mental.
- f) *Hogares para menores extranjeros no acompañados:* diseñados para atender a menores que proceden de otros países y se encuentran en territorio español sin familia. Su presencia creciente ha provocado la creación de respuestas específicas, con personal que conoce el idioma y las pautas culturales de estos jóvenes.

#### **5.2.4. El acogimiento residencial de menores extranjeros no acompañados en la Comunidad Valenciana.**

Folias Consultores (2019) expone en el Diagnóstico de la situación de la infancia y la adolescencia en la Comunidad Valenciana, que la principal problemática con la que se encuentra el sistema de protección de la infancia y la adolescencia en la atención de personas menores de edad extranjeras, reside en que muchos de ellos están indocumentados y existen dudas razonables sobre su minoría de edad.

Para tratar de dar respuesta a esta problemática, la Dirección General de Infancia y Adolescencia (s.f) expone que en la Comunidad Valenciana se aplica el "Protocolo de



actuación interinstitucional para la atención en la Comunidad Valenciana, de menores extranjeros en situación irregular indocumentados o cuya documentación ofrezca dudas razonables sobre su autenticidad".

Dicho documento establece los mecanismos necesarios con el fin de garantizar una absoluta coordinación entre todas las instituciones y organismos actuantes (Fiscalía de Menores, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas y Consellería de Sanidad Universal y Salud Pública), de forma que permitan determinar con la mayor celeridad posible la edad del extranjero indocumentado, esencialmente a través de la realización de unas pruebas radiológicas de exploración de la muñeca en los hospitales públicos, con el fin de determinar la edad de maduración ósea del posible niño, niña o adolescente. Una vez esta prueba se haya realizado, se deriva a los Centros de Recepción más cercanos (Folias Consultores, 2019).

Siguiendo con la misma línea anterior sobre la derivación de estos menores a los centros, según la Dirección General de Infancia y Adolescencia (s.f) en la Comunidad Valenciana, existen una serie de procedimientos técnicos en la acogida residencial, ya que la labor, el trabajo, y el desempeño técnico efectuado en los hogares y residencias donde se presta el acogimiento residencial, han de ser vertebrados por una serie de documentos: de gestión organizativa, de planificación e intervención técnica y de intervención individualizada, para conocer un poco más las funciones de estos documentos se ha explicado con mayor detenimiento en el *anexo II*.

### **5.3. Menores extranjeros no acompañados en los centros de menores**

En el momento en el que el menor es detectado por las fuerzas de seguridad e iniciadas las instrucciones en Fiscalía para su identificación, el menor debe contar con la ayuda y supervisión de mediadores culturales que le informen de su situación y de la voluntad del Estado de facilitar su protección ayudándole en su proyecto migratorio. Comprobada su minoría de edad, el menor debería ser trasladado a un Centro de Recepción. Este recurso debe coordinar y proporcionar las primeras asistencias en cuanto a necesidades básicas, residencia, control sanitario y filiación de su proyecto migratorio que, fundamentalmente, se concreta en la investigación e identificación preliminar sobre la existencia o no de redes familiares o conocidos en nuestro país o la carencia de ellas. El objetivo es proporcionar información a los menores sobre la disponibilidad de ayudarles a facilitar

su proyecto migratorio y proveer la información inicial suficiente que permita actuar a los Centros Municipales de Servicios Sociales de Atención Primaria que existan en la zona (Bravo & Del Valle, 2009).

Según la Dirección General de Infancia y Adolescencia (s.f.), la estancia de estos menores en los Centros de Recepción, debe reducirse al mínimo posible, a un mínimo de 45 días. Recogida esta información inicial, puesta en marcha la declaración de desamparo, bajo la supervisión de los servicios sociales de atención primaria, el menor debe ser derivado a un recurso residencial normalizado y adecuado a este colectivo, donde prime la formación laboral y educativa sobre otras consideraciones, se adecúe a la edad del mismo y se conecte con servicios especializados de formación e integración prelaboral, dentro de un plan individualizado. Estos recursos deben velar por mantener y potenciar los primeros contactos del menor con sus comunidades de referencia en el país de acogida, de manera que todo el proceso esté presidido por la implicación personal, la multiculturalidad y la falta de elementos de aculturización.

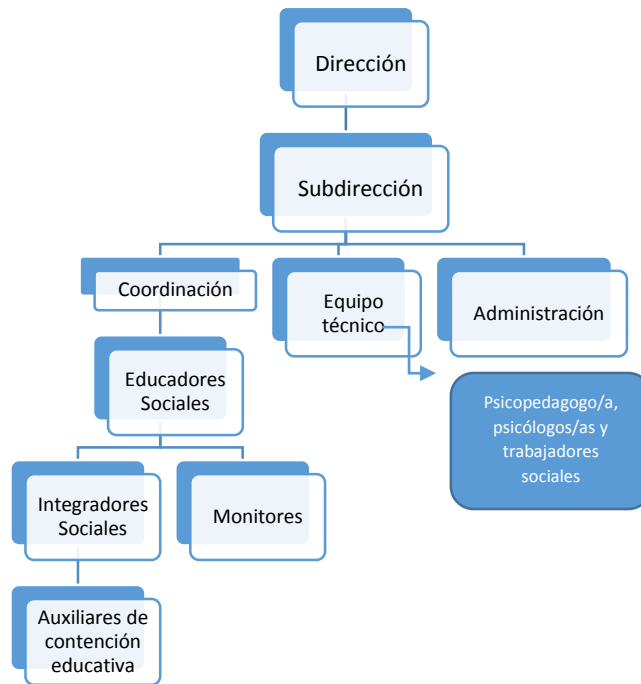
Por tanto, los objetivos fundamentales de la intervención se concretan en proporcionar al menor, por medio de un proceso participado, de la guarda y tutela necesarias a través de la declaración de la situación de desamparo, la regulación administrativa de su situación y el acogimiento o reagrupación en redes familiares o sociales idóneas y cercanas al mismo, preferiblemente, antes de su mayoría de edad.

#### **5.4. Los MENA en el centro de menores de recepción La Torre de Alborache.**

En los Centros de Recepción, consisten en establecimientos abiertos de acogida de menores en casos de urgencia, para una atención transitoria mientras se realiza un estudio de su situación y se aprueban las medidas requeridas para su derivación. El periodo de estancia en el Centro de Recepción de Menores de La Torre de Alborache (al igual que en cualquier centro de Recepción) no debería superar el de los 45 días, pero la realidad y mi experiencia personal me llevan a poner de manifiesto que esta temporalidad queda muy lejos de la realidad, llegándose a alargar este proceso y escapándose a lo establecido por la normativa vigente.

El Centro de Recepción de Menores de La Torre de Alborache está integrado por varias figuras profesionales, los cuales tienen diferente jerarquía:

**Gráfico 2:** Organigrama de los profesionales en el CRM de La Torre de Alborache.



**Fuente:** Elaboración propia.

Cada profesional cualificado tiene sus funciones y responsabilidades asignadas, pero es la unión de todos, lo que hace que el centro funcione. Según el Centro de Recepción de Menores La Torre (2020), presenta una serie de normas (ver en *anexo III*).

La población recepcionada en este centro, son menores de entre 13 a 17 años, en situación de desamparo, con diferentes necesidades, perfiles y medidas. Estos menores son trasladados al centro por la Policía Nacional, la cual se presenta por sorpresa o avisa con antelación del ingreso de un nuevo menor. Los menores son recepcionados por un educador/a social y/o coordinador/a, un vigilante de seguridad y un auxiliar de contención educativa. Se somete al menor a un breve registro y retirada de pertenencias, se le explica el funcionamiento del centro, por otro lado se firma el documento de oficio a la policía y se fotocopia, para que quede constancia de la entrega del menor. El menor es ubicado en una habitación y se le proporcionan todos los recursos necesarios para su satisfacción de necesidades básicas y de higiene y se le explica lo anteriormente expuesto sobre las normas del centro, las cuales tiene que firmar.

En este centro se dan tres perfiles principales que definen las necesidades y prioridades del ingreso de los menores: adolescentes, jóvenes de ambos sexos, menores procedentes de otros países (MENA) y menores con una problemática concreta que requiere una

atención particular. La mayoría de residentes ingresados en este centro son menores extranjeros no acompañados, para una mayor certeza se ha elaborado una tabla (ver en *anexo IV*) que refleja solo 68 de 264 menores que han residido en el CRM La Torre de Alborache.

De estos 68 menores que aparecen en la tabla, 10 de ellos siguen residiendo actualmente en el centro, pero decir una cifra exacta de los menores residentes actualmente no sería fiable, ya que en un día el número total de menores residentes puede ser susceptible a cambios, debido a las circunstancias ajenas al funcionamiento del propio centro.

Siguiendo con la tabla, en ella se muestra como se ha explicado anteriormente el histórico de algunos de los menores que están en este momento activos y también aparecen algunos de los menores que ya no están activos, debido a que han cumplido la mayoría de edad, han sido derivados a otros recursos o han causado ausencia voluntaria injustificada. En esa tabla se recoge la fecha de nacimiento, la fecha de ingreso, la nacionalidad y la fecha de baja.

Con esta tabla (*anexo IV*) se pretende dar consciencia de la cantidad de menores extranjeros no acompañados que han pasado por este centro y los que aun residen actualmente en él. La mayoría de estos menores reside durante un periodo largo de tiempo, algunos incluso hasta llegar a los 8 meses. Durante este periodo los menores ocupan su tiempo con la Programación Anual de Centro ver en *anexo V* (CRM La Torre, 2020).

Como bien exponen Bueno & Mestre (2006), estos menores vienen a España con un objetivo claro, reclaman el permiso de residencia y de trabajo y además, formarse en algún sector para una vez haber conseguido los papeles y la mayoría de edad, poder trabajar y obtener un futuro digno.

Pero la realidad es otra, según Bueno & Mestre, 2006 los problemas de este colectivo de menores (MENA), derivados del perfil descrito, son aquéllos relacionado con su situación irregular en el país, la existencia de expectativas distorsionadas e indefinición personal de su proyecto migratorio, problemas de integración en el medio escolar y baja o nula cualificación laboral, desconocimiento del idioma y la cultura del país receptor, problemas para su ubicación en redes familiares de acogida, la socialización por medio de la pertenencia a grupos de iguales y el consumismo como única alternativa de

integración y el rechazo o abandono reiterado de los proyectos de acogimiento residencial, propiciando con ello un marco amónico de desarrollo personal y de exclusión social.

Para estos autores, todas ellas son características que les sitúan en el arquetipo social decimonónico de los menores de la calle que viven del delito, que son indisciplinados por naturaleza y guardan en su interior un potencial delincuente, ante los que las medidas más adecuadas son esencialmente el internamiento o la repatriación. Durante este proceso psicosocial de explicación, atribución y resolución del problema, incluso las autoridades olvidan su condición de menores y se centran en su situación de inmigrantes irregulares (Bueno & Mestre, 2006).

En el Centro de Recepción de Menores La Torre, estos menores son tutelados o aguardados provisionalmente por la Generalitat por lo que el equipo técnico hace todo lo posible para conseguirles un mejor futuro. Mientras se consigue el permiso de residencia y la derivación a otro recurso residencial disponible y más acorde a sus necesidades, en el propio centro se lleva a cabo como se ha mencionado anteriormente, una Programación Anual del Centro (ver *anexo V*), en la que se realizan diversos programas de prevención y sensibilización, alfabetización y talleres y actividades lúdicas, los cuales son llevados a cabo por psicología, trabajo social y educadores sociales. Por otra parte, las actividades deportivas, percusión e inglés, como el aula pase (formación reglada académica) son llevados a cabo por profesionales cualificados externos al centro.

## **6. INICIACIÓN AL MUNDO SOCIOLABORAL**

### **6.1. Descripción y justificación del proyecto**

La realización de este proyecto se basa en las necesidades reales y existentes de los MENA residentes del Centro de Recepción de Menores de La Torre de Alborache. Tras realizar un análisis de la realidad basándome en el *anexo VI*, he detectado la necesidad de que estos menores extranjeros no acompañados carecen de oportunidades para recibir una formación profesional decente y de recursos para poder acceder a ella. Por ello se ha propuesto la opción de llevar a cabo esta formación dentro del propio centro, con la ayuda de profesionales cualificados en la materia. Al igual que asisten profesionales externos al centro a impartir clases magistrales de educación secundaria obligatoria o clases extraescolares como inglés, percusión o educación física, se propone que esta formación

profesional se incluya en la Programación Anual del Centro y se imparta formación socio-laboral a todo los menores extranjeros no acompañados que lo soliciten y/o demanden. Siempre bajo el consentimiento, permiso y supervisión de la dirección y el equipo técnico del centro.

Este proyecto se basa en varias fases, en la primera, **se analizarán las necesidades que puedan traducir la demanda de los menores en objetivos de trabajo**, en ella se llevará a cabo una charla informativa en la que se explicará e informará a los menores de las cuatro opciones que tienen sobre formación profesional: peluquería, jardinería, carpintería y limpieza. Al finalizar dicha charla, se pasará un cuestionario (*Anexo VII*), con el objetivo de conocer su rendimiento, situación y percepción laboral y prelaboral y averiguar qué oficios son los más demandantes ante los menores, para poder llevarlos a cabo, ya que los recursos son mínimos y se debe realizar un uso correcto de ellos. El cuestionario consta de siete ítems los cuales ayudarán a recopilar la información necesaria referente a los oficios y el argumento de su elección. Se darán diferentes opciones y entre las tres opciones más solicitadas se valorarán y dos de ellas se pondrán en marcha. El cuestionario será completado con ayuda profesional.

La segunda fase hará referencia **al estudio y conocimiento de uno mismo, el conocimiento de la relación socio-profesional, el mercado de trabajo y la evaluación de las ideas del proyecto formativo-profesional**. En esta fase se trabajará la motivación para el empleo, el autoconocimiento personal, el interés profesional, las competencias profesionales y el objetivo profesional donde quedará todo reflejado en un portfolio. (*Anexo IX*)

Y para finalizar, se realizará un resumen del **balance de competencias realizado en el portfolio (anexo IX) utilizado en las fases anteriores y según la información recolectada, se orientará a los menores sobre la identificación de sus habilidades personales y profesionales, identificación de sus motivaciones e intereses profesionales para ponerlos en práctica** y comenzar con las competencias técnicas y talleres de oficio.

A su vez, el proyecto se distribuye en dos bloques, el primer bloque hace referencia a las **competencias transversales y prelaborales**, estas serán llevadas a cabo por el departamento de psicología y/o trabajo social y el segundo bloque, hace alusión a las **competencias técnicas en talleres de oficio**, que se harán cargo de ellas los distintos

profesionales cualificados externos al centro, ya que el departamento de psicología y trabajo social no disponen de la cualificación necesaria para impartirlas.

Para tener mayor información y conocimiento de las competencias transversales que se llevarán a cabo en las diferentes sesiones, se explican con mayor profundidad en el *anexo X*. Y dentro de las competencias transversales, también se puede trabajar las **prelaborales**, las cuales hacen referencia a los recursos necesarios para potenciar y fomentar la empleabilidad, como aprender a realizar una búsqueda activa de empleo, aprender a realizar una entrevista, aprender a hacer un Currículum Vitae, entre otras.

Por otro lado, en el segundo bloque se trabajará las **competencias específicas o técnicas**, estas competencias están directamente relacionadas con el ejercicio de ocupaciones concretas y no son fácilmente transferibles de uno a otro ámbito, también están relacionadas con las funciones productivas. Las competencias específicas habilitan a las personas para desempeñar una ocupación o un grupo de ocupaciones, es decir, una ocupación es un conjunto de puestos de trabajo con funciones productivas afines cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que se obtienen (Rodríguez y Cortés, 2012). Se desarrollarán dos talleres de oficio diferentes, los cuales serán seleccionados según los recursos más económicos y las decisiones de los menores. Los cuatro oficios propuestos serán: peluquería, jardinería, carpintería y limpieza.

## **6.2. Objetivos y contenidos del proyecto**

En este apartado, se muestra el objetivo general del proyecto “Promover una experiencia prelaboral para los menores extranjeros no acompañados y se inicien en el mundo laboral”. A partir de este objetivo general se desarrollan unos objetivos específicos que se relacionan con una serie de contenidos, los cuáles están divididos en dos partes, por un lado los contenidos en competencias transversales y por otro lado, los contenidos técnicos, estos van a ser objeto de aprendizaje a lo largo del proyecto.

**Tabla 2:** Objetivos y contenidos del proyecto.

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	CONTENIDOS	
		Competencias transversales	Competencias técnicas
<p><b>Promover una experiencia prelaboral para los menores extranjeros no acompañados y se inicien en el mundo laboral</b></p>	<p>Facilitar técnicas y herramientas para la búsqueda de empleo</p>	<p>-Diseño de objetivo e interés profesional -Creación de Currículum Vitae -Afrontamiento de entrevistas de selección -Utilización de portales de búsqueda de empleo</p>	<p>Conocimiento de herramientas técnicas sobre el sector trabajado</p>
	<p>Fomentar el autoconocimiento personal y profesional</p>	<p>Comprensión de diferentes habilidades para iniciarse en el mundo laboral: autoestima, empatía, autocontrol y asertividad</p>	
	<p>Conocer en profundidad un oficio en el que podrían trabajar en un futuro</p>		<p>Exploración y práctica de diferentes oficios como jardinería, peluquería, electricidad y carpintería.</p>



	Ayudar a los MENA a decidir sobre su futuro laboral a partir de sus intereses y habilidades laborales.	Conocimiento de la motivación hacia el empleo, de los intereses y de las competencias personales y profesionales.	
	Mejorar la empleabilidad y la calidad de vida de los MENA dando comienzo a su itinerario laboral.	Aprendizaje de conocimientos, herramientas y recursos que faciliten la inserción socio-laboral.	
	Fomentar la convivencia y el espíritu de equipo.	Desarrollo de la autonomía, de la participación y la socialización.	

**Fuente:** Elaboración propia.

### 6.3. Destinatarios

Los destinatarios de este proyecto serán los menores extranjeros no acompañados, residentes del Centro de Recepción de Menores La Torre de Alborache, con edades comprendidas entre los 16 y los 17 años. También podrán participar en el proyecto aquellos menores que tengan 15 años pero les quede poco tiempo para cumplir los 16 años.

Dichos menores tendrán que tener un adecuado comportamiento en el sistema motivacional, la confirmación y valoración del equipo técnico, psicólogos/as y trabajadores sociales, y ganas, interés y energía para poder participar en el proyecto. Otro de los requisitos relevante para ser seleccionado para participar en el proyecto es contar con alguna titulación formativa en su país de origen.

Aquellos menores que tengan los requisitos indispensables, formarán parte del proyecto de inclusión socio-laboral, en el que se formarán tres grupos de entre 8-10 menores aproximadamente cada uno, pudiendo participar en el programa 30 menores en total. Esta cifra no será siempre exacta ya que el programa tendrá una duración aproximada de tres

meses, el tiempo estimado que suelen estar en el centro los menores extranjeros no acompañados. En el hipotético caso de que alguno de esos 30 menores sea derivado a otro centro/recurso durante los tres meses de formación sociolaboral, podría seguir su formación a distancia, de forma online. Dado este caso, ningún otro menor entraría en ese puesto, a excepción de que el participante fuera derivado durante los primeros días de la formación.

#### **6.4. Localización física y ámbito territorial**

El proyecto se lleva a cabo en el Centro de Recepción de Menores La Torre de Alborache. El CRM la Torre es un centro que se encuentra entre campos de algarrobos, almendros y olivos. Y también muy cerca de zonas montañosas donde es posible practicar senderismo y deportes de aventura. Está en Alborache, un pueblo situado es un municipio de la Comunidad Valenciana, situado en el interior de la provincia de Valencia muy cerca de Buñol y Macastre, a unos 44 km de Valencia. Está situado en el margen derecho del río Buñol, próximo a la sierra de Dos Aguas, cruza varios ríos pero el cultivo de secano ocupa la mayor parte de la extensión del terreno dedicado a la agricultura, que es la fuente de riqueza más importante de la zona.

El centro era un antiguo Albergue Juvenil, el cual estaba abierto al público turista, deseoso de pasar unas felices vacaciones entre naturaleza. En otras ocasiones, también se utilizaba para realizar diversos campamentos que duraban algunos días. Pero Consellería se vio en la obligación de abrir un centro de recepción en la zona y aprovechó el edificio, que había sido totalmente renovado, ampliado y convertido en un moderno edificio con el encanto de las construcciones antiguas. Consta de dos alas y un cuerpo central, donde se encuentran las instalaciones comunes: salas, biblioteca, enfermería, recepción y oficinas. En el ala derecha se distribuyen las habitaciones en dos plantas y el ala izquierda la ocupan el comedor, las salas de talleres de actividad y una sala multiusos. También cuenta con dos pequeñas pinadas, diferentes explanadas para jugar, instalaciones deportivas y una piscina. (*Ver en anexo XIX*)

#### **6.5. Temporalización y calendario de trabajo**

Este proyecto será incluido en la Programación Anual del Centro, con el fin de trabajar la inserción socio-laboral junto al resto de programas y talleres planteados. El inicio de este proyecto comenzaría en septiembre de 2020, junto al resto de la Programación Anual de Centro, sin embargo este proyecto tendrá una duración de tres meses aproximadamente.

Una vez se vea el funcionamiento y se valore su eficiencia, se podrá poner de nuevo en marcha. Es decir, se trabajará con el mismo grupo de menores durante tres meses y al finalizar esos tres meses, si todo va bien, se volverá a trabajar en el proyecto con otro grupo de menores diferente durante otros tres meses y así sucesivamente. En este centro los menores van y vienen, pero su estancia mínima suele ser de tres meses, por lo que se intentará que todos los menores que empiecen el proyecto, lo finalicen. Como se ha expuesto anteriormente, si en el hipotético caso alguno de los menores que esté inscrito en el proyecto sociolaboral es derivado a otro centro/ recurso durante los tres meses que dura la formación, tendrá opción de hacerlo a distancia de forma online a través de la plataforma del centro.

A continuación se adjunta el calendario de la Programación Anual del Centro, el día a día de todos los menores residentes en el Centro de Recepción de Menores de La Torre de Alborache.

**Tabla 3:** Programación Anual del Centro de Recepción de Menores La Torre.

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES		SÁBADO	DOMINGO
8:30-9:00	Levantada	Levantada	Levantada	Levantada	Levantada	9:00-9:30	Levantada	Levantada
9:00-9:30	Limpieza/Desayuno	Limpieza/Desayuno	Limpieza/Desayuno	Limpieza/Desayuno	Limpieza/Desayuno	9:30-10:00	Limpieza/Desayuno	Limpieza/Desayuno
10:00-11:30	Alfabetización/Aula pase/Inglés/Iniciación al mundo laboral	Alfabetización/Aula pase/Inglés/Iniciación al mundo laboral	Alfabetización/Aula pase/Inglés/Iniciación al mundo laboral	Alfabetización/Aula pase/Inglés/Iniciación al mundo laboral	Alfabetización/Aula pase/Inglés/Iniciación al mundo laboral	10:00-10:30	Desayuno/Limpieza	Desayuno/Limpieza
11:30-12:00	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	10:30-12:00	Taller/Deporte/Videoforum	Taller/Deporte/Videoforum
12:00-13:30	Taller educativo/Taller socio-laboral	Taller educativo/Taller socio-laboral	Taller educativo/Taller socio-laboral	Taller educativo/Taller socio-laboral	Taller educativo/Taller socio-laboral	12:00-12:30	Almuerzo	Almuerzo
13:30-14:00	Comida/ Ocio	Comida/ Ocio	Comida/ Ocio	Comida/ Ocio	Comida/ Ocio	12:30-13:30	Taller/Deporte/Videoforum	Taller/Deporte/Videoforum
14:00-14:30	Ocio/ Comida	Ocio/ Comida	Ocio/ Comida	Ocio/ Comida	Ocio/ Comida	13:30-14:00	Comida/Ocio	Comida/Ocio
14:30-16:00	Siesta	Siesta	Siesta	Siesta	Siesta	14:00-14:30	Móviles/Comida	Móviles/Comida
16:00-17:15	Percusión/Deporte en pistas/deporte en gimnasio/taller	Percusión/Deporte en pistas/deporte en gimnasio/taller	Percusión/Deporte en pistas/deporte en gimnasio/taller	Percusión/Deporte en pistas/deporte en gimnasio/taller	Percusión/Deporte en pistas/deporte en gimnasio/taller	14:30-15:00	Ocio/Móviles	Ocio/Móviles
17:15-17:45	Merienda	Merienda	Merienda	Merienda	Merienda	15:00-16:30	Siesta	Siesta
17:45-19:00	Percusión/Deporte en pistas/deporte en gimnasio/taller	Percusión/Deporte en pistas/deporte en gimnasio/taller	Percusión/Deporte en pistas/deporte en gimnasio/taller	Percusión/Deporte en pistas/deporte en gimnasio/taller	Percusión/Deporte en pistas/deporte en gimnasio/taller	17:00-18:00	Taller/Deporte/VideoForum	Taller/Deporte/Videoforum
19:00-19:30	Duchas	Duchas	Duchas	Duchas	Duchas	18:00-18:30	Merienda	Merienda
19:30-20:00	Asamblea	Asamblea	Asamblea	Asamblea	Asamblea	18:30-19:30	Taller/Deporte/Videoforum	Taller/Deporte/Videoforum
20:00-21:00	Móviles/ Cena	Móviles/ Cena	Móviles/ Cena	Móviles/ Cena	Móviles/ Cena	19:30-20:00	Duchas	Duchas
21:00-22:00	Cena/ Móviles	Cena/ Móviles	Cena/ Móviles	Cena/ Móviles	Cena/ Móviles	20:00-21:00	Móviles/Cena	Móviles/Cena
22:00-22:30	Ocio	Ocio	Ocio	Ocio	Ocio	21:00-22:00	Cena/Móviles/Ocio	Cena/Móviles/Ocio
22:30-23:00	Acostadas	Acostadas	Acostadas	Acostadas	Acostadas	22:30-23:00	Acostadas	Acostadas

**Fuente:** Elaboración propia.

Como se ha mencionado anteriormente, el proyecto se compone por dos bloques, el primero hace referencia a las **competencias transversales y prelaborales** y el segundo a las **competencias técnicas**. Antes de iniciar los bloques, se reunirá a todos los menores seleccionados y se llevará a cabo una charla informativa, en la que se explique el funcionamiento completo del proyecto. Antes de finalizar esa sesión, se pasará un cuestionario (ver en *anexo VII*) con el objetivo de conocer su rendimiento, situación y percepción laboral y prelaboral y averiguar qué oficios son los más demandantes ante los menores.

A continuación se comenzará a trabajar con el primer bloque, ya que es necesario corroborar a través de estas sesiones los verdaderos intereses profesionales de los participantes, para la selección en la formación de competencias técnicas.

Este bloque está compuesto por 16 sesiones, de 95 minutos cada una. Se llevarán a cabo de lunes a viernes de 10:00 a 11:30 horas. Al finalizar todas las sesiones, se volverá a pasar el cuestionario inicial (*anexo VII*) y se citará a cada menor de forma individual para realizar una pequeña entrevista no estructurada para verificar y confirmar sus intereses con respecto a la formación de competencias técnicas, para su posterior derivación.

**Tabla 4:** Programación de sesiones en competencias trasversales y prelaborales.

FASES	SESIONES	CONTENIDOS EN COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y PRELABORALES
<b>Análisis de las necesidades que puedan traducir la demanda de los menores en objetivos de trabajo</b>	SESIÓN 1	Charla informativa / cuestionario sobre la adaptación e integración laboral y/o prelaboral
<b>Estudio y conocimiento de uno mismo, el</b>	SESIÓN 2	COMPETENCIAS TRANSVERSALES: Motivación para el empleo.
	SESIÓN 3	COMPETENCIAS TRANSVERSALES: Autoconocimiento personal parte I.

<b>conocimiento de la relación socio-profesional, el mercado de trabajo y la evaluación de las ideas del proyecto formativo-profesional</b>	SESIÓN 4	COMPETENCIAS TRANSVERSALES: Autoconocimiento personal parte II.	
	SESIÓN 5	COMPETENCIAS TRANSVERSALES: Intereses profesionales.	
	SESIÓN 6	COMPETENCIAS TRANSVERSALES: Competencias profesionales	
	SESIÓN 7	COMPETENCIAS TRANSVERSALES: Puntos fuertes y débiles.	
	SESIÓN 8	COMPETENCIAS TRANSVERSALES: Objetivo profesional.	
	SESIÓN 9	COMPETENCIAS PRELABORALES: Carta de presentación.	
	SESIÓN 10	COMPETENCIAS PRELABORALES: Currículum Vitae	
	SESIÓN 11	COMPETENCIAS PRELABORALES: Ofrecerte a una empresa.	
	SESIÓN 12	COMPETENCIAS PRELABORALES: Búsqueda activa de empleo	
	SESIÓN 13	COMPETENCIAS PRELABORALES: Cómo enfrentarse a una entrevista parte I	
	SESIÓN 14	COMPETENCIAS PRELABORALES: Cómo enfrentarse a una entrevista parte II	
	SESIÓN 15	COMPETENCIAS PRELABORALES: Creación de mi proyecto profesional. Y se volverá a pasar el cuestionario inicial: cuestionario sobre la adaptación e integración laboral y/o prelaboral.	
	<b>Balance de competencias y orientación laboral</b>	SESIÓN 16	Entrevista individual con los menores, para orientarlos profesionalmente y ayudarles a decantarse por uno de los talleres de oficio.

**Fuente:** Elaboración propia.

Una vez recopilada toda la información necesaria, valorado las opciones de la formación en competencias técnicas y los profesionales externos estén de acuerdo con las condiciones y contenidos propuestos, el equipo técnico del centro, es decir, psicopedagogo/a, psicólogos y trabajadores sociales, se reunirán y valorarán los intereses, habilidades y objetivos profesionales de cada uno de los menores, estos serán derivados a la formación en competencias técnicas que más se ajuste a sus necesidades.

El segundo bloque sobre las **competencias técnicas (talleres de oficio)**, se desarrollará una vez se haya concluido con las competencias transversales y prelaborales. Las cuatro opciones disponibles son: carpintería, limpieza, peluquería y jardinería. Según la demanda de los menores, el balance de competencias y la entrevista individual no estructurada, se llevarán a cabo dos de los talleres expuestos. Cada taller tendrá una duración de 10 sesiones cada uno. En primer lugar se explicarán los contenidos teóricos referente al taller seleccionado y tras dichas sesiones, se pondrá en práctica todo lo aprendido. Cada taller de oficio se centra en un sector y va unido al funcionamiento del centro. Los talleres se realizarán todos los días de lunes a viernes, de 10:00 a 13:30 horas, parando media hora para almorzar.

A continuación se adjunta una tabla con el número de sesiones y los contenidos que se llevarán a cabo.

**Tabla 5:** Programación de sesiones y contenidos en competencias técnicas.

<b>COMPETENCIAS TÉCNICAS: TALLERES DE OFICIO</b>	
<b>SESIONES</b>	<b>CONTENIDOS</b>
<b>SESIÓN 1</b>	Explicación teórica de los contenidos técnicos I
<b>SESIÓN 2</b>	Explicación teórica de los contenidos técnicos II
<b>SESIÓN 3</b>	Explicación y presentación de las herramientas e instrumentos necesarios I
<b>SESIÓN 4</b>	Explicación y presentación de las herramientas e instrumentos necesarios II
<b>SESIÓN 5</b>	Toma de contacto con las herramientas, instrumentos necesarios I

<b>SESIÓN 6</b>	Toma de contacto con las herramientas e instrumentos necesarios II
<b>SESIÓN 7</b>	Puesta en práctica de los conocimientos aprendidos I
<b>SESIÓN 8</b>	Puesta en práctica de los conocimientos aprendidos II
<b>SESIÓN 9</b>	Puesta en práctica de los conocimientos aprendidos III
<b>SESIÓN 10</b>	Puesta en práctica de los conocimientos aprendidos IV

**Fuente:** Elaboración propia.

## **6.6. Metodología**

Dado el colectivo con el que vamos a trabajar, se considera importante adaptar las actividades a sus conocimientos y necesidades, llevando a cabo una metodología flexible y abierta, en donde se favorezca el aprendizaje significativo. En cada una de las actividades siempre va a haber las mismas líneas explicativas, es decir, la instrucción o explicación verbal, la utilización de ejemplos, role-play y dinámicas o actividades para poner en práctica lo trabajado y transferir lo aprendido, para que los menores sigan la explicación y la comprendan correctamente. La instrucción o explicación verbal permite que los participantes reciban una información específica, detallada y clara sobre lo que se va a trabajar, además es muy importante la ejemplificación. También se utilizará un vocabulario y lenguaje adaptado al nivel de comprensión de los menores. Y en todo momento, se remarcará la importancia de las actividades para su futuro laboral.

El role-play permite que se ponga en práctica la explicación y haya un feed-back entre los participantes. Por ello, a través de este se llevarán a cabo alguno de los aspectos tratados. Se destaca que en esta propuesta hay parte de formación educativa y parte de formación social. Por lo tanto, la metodología de aprendizaje-servicio estará presente a lo largo de la experiencia.

Como explican Puig et al., (2009), el aprendizaje-servicio entrelaza diferentes dinanismos como son las necesidades, el servicio y los aprendizajes, todo ello a través de la experiencia ya que los usuarios van a aprender a través de sus acciones en el medio utilizando conocimientos y herramientas. La metodología aprendizaje-servicio (ApS) se

caracteriza porque los menores “aprendan haciendo”, a lo largo de las actividades del proyecto la manipulación y la puesta en práctica de lo aprendido va a ser fundamental.

Siguiendo con estos autores, el Centro Promotor del Aprendizaje-Servicio sobre la metodología aprendizaje-servicio, es una propuesta educativa que combina procesos de aprendizaje y tareas de servicio a la comunidad en una sola actividad bien articulada, que toma la forma de un proyecto educativo pensado para que los participantes aprendan enfrentándose a necesidades reales sobre las que es posible intervenir con posibilidades de mejorar la situación (Puig et al., 2009).

Estos mismos autores (Puig et al., 2009), señalan los elementos pedagógicos de la metodología aprendizaje-servicio, destacando: “aprender a partir de la experiencia, actividad con proyección social, participación cívica y trabajo cooperativo”. Por ello, la metodología aprendizaje-servicio se podría aplicar en esta propuesta en donde se engloba ámbito formativo y ámbito social, ya que a través de la formación adquirida en los diversos talleres, los usuarios van a mejorar su empleabilidad, se van a empoderar como personas aumentando sus fortalezas y el oficio que aprendan les van a ayudar a decidir y orientar su futuro laboral.

## **6.7. Evaluación pre-post**

La evaluación será global valorando el conjunto de capacidades obtenidas por los menores así como su participación; *continua* al estar pendiente de la evolución de la propuesta y de sus agentes implicados; y *formativa*, lo que nos permitirá hacer mejoras en la propuesta.

### **6.7.1. Momentos.**

La evaluación se dividirá en varios momentos: inicial, continua y final. Los instrumentos de evaluación utilizados se desarrollan con mayor profundidad en el apartado siguiente (6.7.4).

**Evaluación inicial.** Se llevará a cabo a través de un cuestionario (ver en *anexo VII*), con él se pretende descubrir los niveles de los menores sobre la base de la que empezar a trabajar. Este nos ayudará a situarnos y a ponernos en conocimiento sobre sus habilidades, motivaciones, objetivos, experiencias, formación... y poder comenzar a trabajar en ello. Además, también nos servirá para averiguar qué talleres son más demandados y así empezar a gestionar su valoración y desarrollo.



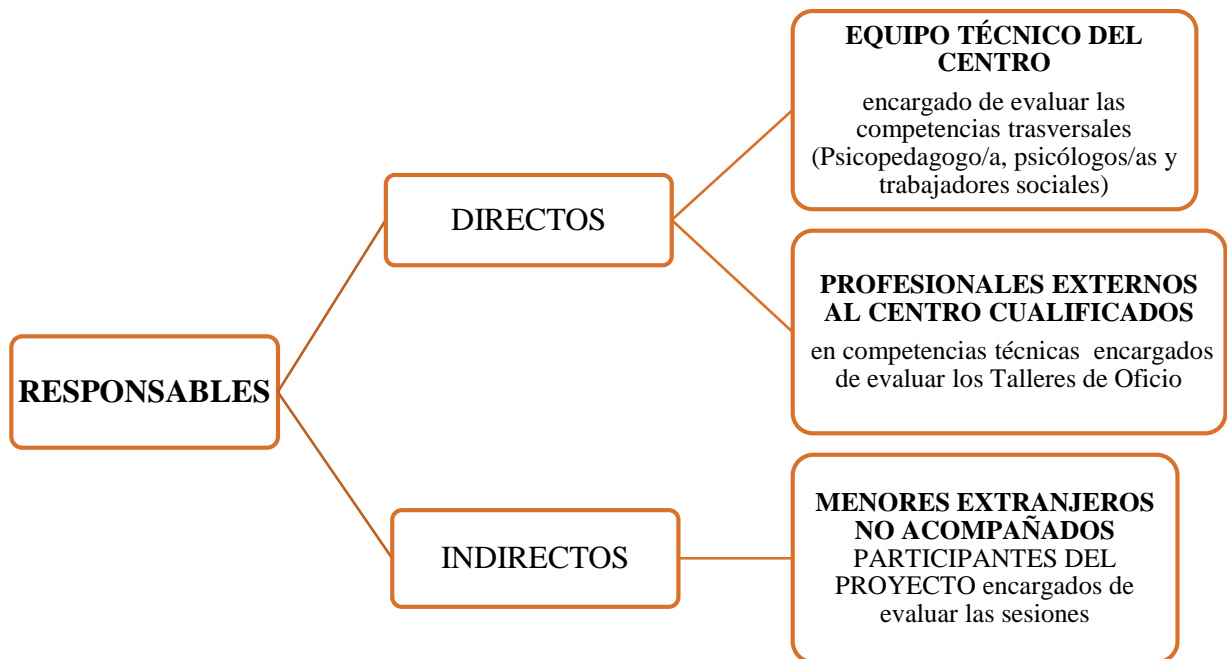
**Evaluación continua.** En esta evaluación se hará uso de dos instrumentos de evaluación, en primer lugar, se hará uso de un portfolio (ver en *anexo IX*), el cuál será utilizado durante toda la primera parte del proyecto, en la adquisición de competencias transversales y prelaborales, en él se verá reflejado todo lo aprendido y la respectiva evolución de los menores. Además, se usará la observación externa. Se observará el trabajo y evolución de los menores durante todas las sesiones y quedará registrada tanto en un diario de campo, como en las hojas de registro que se rellenará a finalizar cada sesión (ver en *anexo XVI*). Además, al finalizar el primer bloque de competencias trasversales, se llevará a cabo una breve entrevista individual no estructurada. Por otra parte, dichos participantes también evaluarán el trabajo realizado al finalizar cada sesión. (Ver en *Anexo XVII*)

**Evaluación final.** Se recopilará toda la información obtenida a través de la evaluación durante el proyecto de los diarios, del portfolio, las hojas de registro y los cuestionarios entregados para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos y poder realizar un informe final del proyecto. Por otra parte, se incluirá en la Memoria Anual del Centro quedando constancia de la realización del proyecto.

### **6.7.2. Responsables.**

Los principales responsables y evaluadores son las personas que han acompañado a los participantes durante toda la experiencia, es decir, el equipo técnico del centro, compuesto por psicopedagogo/a, psicólogos/as y trabajadores sociales, a su vez, los profesionales técnicos externos que serán los responsables de impartir los talleres de oficio también serán evaluadores de la propuesta y responsables del correcto funcionamiento del proyecto. Y por otra parte, los propios participantes, también serán evaluadores de la propuesta al finalizar cada sesión.

**Gráfico 3:** Organigrama de los responsables de evaluación del proyecto.



**Fuente:** Elaboración propia.

### **6.7.3. Recogida, análisis y sistematización de datos.**

La recogida de datos se realizará a través de técnicas cuantitativas, cualitativas y participativas de manera sistemática y rigurosa, estas técnicas son explicadas con mayor detenimiento en el apartado siguiente (6.7.4.). Para ello, los responsables del grupo como agentes activos del proyecto, llevarán a cabo la evaluación que se realizará identificando los datos que se quieran recoger durante la aplicación del proyecto desde su inicio hasta su fin.

Tras la recogida sistemática y rigurosa de datos, estos se analizarán con el objetivo de conseguir información relevante y significativa a través de la comparación y contrastación, es decir, confrontando los datos para obtener conclusiones que ayuden a la toma de decisiones.

En relación al enfoque metodológico de la evaluación del proyecto, la **evaluación cualitativa**, se realizará a través de la observación participante, grupo de discusión y entrevistas no estructuradas, porque se considera relevante el punto de vista de los actores ya que es la mejor forma de conocer el grado de satisfacción del proyecto, además esto

se verá complementado con la observación estructurada de las actitudes, conductas, valores y motivaciones internas de los menores en el proyecto.

También, este proyecto tiene un enfoque participativo ya que la evaluación se realizará de forma conjunta entre los implicados. Este tipo de evaluación favorece el empoderamiento y el aprendizaje de todos los implicados.

Por último, para tener una evaluación más objetiva y completa, se utilizarán **técnicas cuantitativas**, para las que se utilizará cuestionarios y hojas de registro que nos permitirán conocer el punto de vista de las personas evaluadoras y responsables del proyecto.

#### **6.7.4. Instrumentos de evaluación.**

Para la evaluación del proyecto, se van a utilizar los siguientes instrumentos para la recogida de datos. Las técnicas serán cuantitativas, participativas y cualitativas:

- **Cuestionario inicial sobre la adaptación e integración laboral y/o prelaboral.** Este cuestionario está formado por siete ítems, los cuales nos sitúan en qué momento se encuentra el menor sobre su integración en el mundo laboral y qué talleres les llama más la atención en un primer momento. Este cuestionario se volverá a realizar después del desarrollo y ejecución de los talleres de inserción sociolaboral para contrastar la información. (*Anexo VII*)
- Se utilizará la **observación participante**, que es una técnica de recogida de datos que se encarga del conocimiento de las personas.
- **Diario de campo.** El centro cuenta con una plataforma propia, en la que se trabajan todos los temas relacionados con los menores. En esa plataforma hay un apartado específico donde queda todo registrado, se denomina: libro de relevos. El libro de relevos hace alusión a un diario de campo, en él se apunta todo lo que sucede durante el día. Está dividido por diversas secciones, el cual incluye toda la información relevante de los menores. Este proyecto quedaría registrado en el apartado escolar, donde expondría el comportamiento y actitud de los menores frente a la programación de las sesiones.
- Pequeño **grupo de discusión.** Hace referencia a un grupo reducido de personas que trata un determinado tema dirigido por un coordinador, esta técnica de intervención activa se llevará a cabo un día a la semana en la que todos los profesionales implicados en el proyecto, expongan y comenten diversos puntos sobre la ejecución del proyecto.

- **Portfolio de talleres de inserción sociolaboral.** Este portfolio será realizado por los menores y servirá de resumen de balance de competencias y de registro de las diferentes actividades llevadas a cabo en los talleres de inserción socio-laboral. Lo irán realizando a lo largo de las sesiones. (*Anexo IX*)
- **Entrevista no estructurada individualizada.** Tras la realización del primer bloque en competencias transversales y prelaborales, se llevará a cabo una entrevista para contrastar toda la información del menor obtenida a través del portfolio de talleres de inserción sociolaboral.
- **Registro de evaluación del menor.** Al finalizar cada sesión, el profesional que la ha impartido tendrá que rellenar una hoja de registro, la cuál evalúa la participación y asistencia en dicha sesión. (*Anexo XVI*)
- **Registro de evaluación de satisfacción del menor.** Al igual que los profesionales que imparten los talleres evalúan a los menores, estos también tienen la oportunidad de evaluar el proyecto y a los profesionales. (*Anexo XVII*)
- **Memoria de evaluación** de la actividad por parte de los profesionales responsables del grupo. Debe incluir:
  - El grado de consecución de los objetivos y la adecuación de las actividades.
  - El grado de inclusión del proyecto para la inserción socio-laboral.
  - La motivación y participación de los menores.
  - La planificación y organización del centro y de su equipo.
  - La adecuación de los recursos e infraestructuras.
  - Propuestas de mejora.

Para una mejor comprensión, se ha realizado una tabla a modo resumen sobre los instrumentos utilizados en cada una de los momentos de la evaluación, así como su ubicación en los anexos:

**Tabla 6:** Instrumentos de evaluación.

<i>Instrumento</i>	<i>Momento de aplicación</i>	<i>Anexo</i>
Cuestionario inicial sobre la adaptación e integración laboral y/o prelaboral	Inicial Final	VII
Portfolio de talleres de inserción sociolaboral	Continua Final	IX
Observación participante	Continua	
Diario de campo	Continua Final	
Grupo de discusión	Inicial Continua Final	
Entrevista no estructurada individualizada	Continua Final	
Hojas de registro evaluación de los menores	Continua Final	XVI
Evaluación de los participantes	Continua Final	XVII
Memoria de evaluación	Final	

**Fuente:** Elaboración propia.

#### **6.7.5. Criterios e indicadores de evaluación.**

Los criterios elegidos para la evaluación de este proyecto han sido ocho: adecuación, pertinencia, eficacia y eficiencia, impacto, participación, continuidad y perspectiva de género, los cuáles han sido determinados por Exteriores (2001), basándome en su Metodología de Evaluación de la Cooperación Española II. Con ellos se pretende determinar la adecuación de los profesionales, la pertinencia de los objetivos y su grado de realización, la eficiencia en cuanto al desarrollo, la eficacia, el impacto, la participación, continuidad y perspectiva de género. Una evaluación debe proporcionar

información creíble y útil para determinar su viabilidad. Se recogen y se explican en la siguiente tabla:

**Tabla 7:** Criterios e indicadores de evaluación.

<b>CRITERIOS</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Adecuación</b>	Los profesionales adaptarán en todo momento las determinadas acciones técnicas acorde a las necesidades de los menores durante todo el proceso.
<b>Continuidad</b>	Se coordinarán y complementarán correctamente todos los profesionales implicados en el proyecto
<b>Eficacia</b>	El proyecto deberá responder y resolver las necesidades y la problemática detectada.
<b>Eficiencia</b>	Los profesionales deben aprovechar al máximo las horas de trabajo, las horas de formación y la utilización de material.
<b>Impacto</b>	Los usuarios deberán haber mejorado su nivel de empleabilidad aplicando en la vida real las técnicas y herramientas aprendidas.
<b>Pertinencia</b>	Se deberá conseguir la adecuación de los resultados y los objetivos de la intervención y que los talleres llevados a cabo sean de interés para los menores
<b>Participación</b>	Los menores deberán de participar en los talleres y actividades propuestos e implicarse en ellos.
<b>Perspectiva de género</b>	Igualdad de oportunidades para todos, en los talleres fijados.

**Fuente:** Elaboración propia.

## **6.8. Actividades y tareas.**

Las principales actividades y tareas se dividen en dos partes, como se ha explicado anteriormente, la primera parte hace alusión a las competencias transversales y prelaborales: talleres de inserción socio-laboral y la segunda, a las competencias técnicas: talleres de oficio.

### **6.8.1. Bloque 1. Competencias transversales y prelaborales: Talleres de inserción socio-laboral.**

Para alcanzar los objetivos previstos, es necesario considerar la mejora de determinadas competencias de los menores. Este proyecto es una herramienta para mejorar la empleabilidad y está directamente ligada a la mejora de las competencias. Por mejora de las competencias se entiende como una actuación fundamental en la puesta en práctica de aspectos relacionados con el mundo laboral (ERCOVA, 2007).

La realización de estos talleres de inserción socio-laboral permitirán a los participantes a tener otra visión del mundo laboral y sobre todo tener mayor conocimiento, estos talleres serán impartidos por el equipo técnico del centro (psicopedagogo/a, psicólogos/as y trabajadores sociales). A continuación, se explica brevemente el funcionamiento de los diferentes contenidos, que se llevarán a cabo durante las primeras 16 sesiones. Se seguirá la misma línea en todos, la instrucción o explicación verbal, la utilización de ejemplos, role-play y dinámicas o actividades para poner en práctica lo trabajado y transferir lo aprendido, para que los menores sigan la explicación y la comprendan correctamente.

Estos contenidos pueden verse en el *anexo VIII* más desarrollados y detallados. Además, estos talleres de inserción sociolaboral serán complementados y apoyados por un portfolio (*ver en anexo IX*) que se irá rellenando a la vez que se vayan explicando los contenidos.

#### **6.8.1.1. Motivación para el empleo**

En primer lugar se les explicará en qué consiste la motivación para el empleo según ERCOVA (2007) y lo importante que es esta para conseguir un trabajo, después se practicará la motivación a través de una serie de preguntas formuladas. Los menores contestarán a las siguientes preguntas del apartado 1 del portfolio (*anexo IX*) en relación a la motivación para el empleo, basándonos en Dawis y Lofquist (1984) sobre los valores ocupacionales en relación a la motivación para el empleo.

### **6.8.1.2. Autoconocimiento personal**

Además de la motivación, también es conveniente trabajar el autoconocimiento de sí mismo, trabajando la autoestima, la empatía, el autocontrol y la asertividad, ya que estas habilidades son esenciales para iniciarse en el mundo laboral. Primero se hará una breve presentación de cada una de ellas y después se pondrán en práctica a través de diferentes dinámicas. Por último se completará el apartado correspondiente del portfolio. (*Anexo IX*)

### **6.8.1.3. Intereses profesionales.**

En primer lugar, se comenzará preguntando si conocen qué son los intereses profesionales, una vez lo hayan hecho, se explicará que son y para qué sirven, teniendo en cuenta que son preferencias de una persona en relación al ámbito laboral.

Tras la explicación se realizará una actividad, la cual les dará información sobre las preferencias de profesiones que les gustaría realizar. Los participantes tendrán que completar el apartado correspondiente del portfolio. (*Anexo IX*)

### **6.8.1.4. Competencias profesionales**

Como se ha expuesto en uno del apartado anterior de este proyecto, se trabajará con todos los participantes de manera teórica las competencias más importante según Yerro (2018), estas competencias deberán ser adquiridas por los menores para su correcta inclusión en el mundo laboral. Después, de manera individual tendrán que completar el apartado 4 del portfolio. (*Anexo IX*)

### **6.8.1.5. Puntos fuertes y débiles**

Todos los menores deben saber identificar y distinguir sus puntos fuertes y sus puntos débiles, por ello se ha considerado adecuado realizar el análisis de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, es decir, su DAFO. Contribuyendo así a la evaluación y valoración de determinadas competencias que se adquieren en el mercado de trabajo. Se les explicará qué consiste el análisis DAFO, se les mostrará un ejemplo (*anexo XI*) y a continuación, tendrán que completar el apartado correspondiente del portfolio (*anexo IX*), realizando su propio DAFO.

### **6.8.1.6. Objetivo profesional**

Otros de los puntos necesarios y esenciales es definir el objetivo profesional. Para ello, es necesario que los menores conozcan sus cualidades personales, sus preferencias



profesionales y que tengan en cuenta el entorno socioeconómico que les rodea. Se explicará brevemente en qué consiste un objetivo profesional y la importancia de este. Luego, se les explicará en qué consiste un profesiograma y cuáles son sus utilidades. Para finalizar la sesión, se completará el apartado correspondiente del portfolio. *(Anexo IX)*

#### **6.8.1.7. Carta de presentación**

Se comienza la sesión explicando en qué consiste la carta de presentación, recomendaciones para desarrollarla y las partes en las que se divide una carta. Para completar la explicación, se expondrá un ejemplo de una carta de presentación realizada *(anexo XII)* y a continuación, deberán de completar el apartado correspondiente del portfolio y realizar cada menor su propia carta de presentación. *(Anexo IX)*

#### **6.8.1.8. Currículum Vitae**

En primer lugar, se explicará qué es y para qué sirve un Currículum Vitae. Posteriormente se expondrá los diferentes tipos de currículum pero se profundizará en el Currículum Europass. Tras esta pequeña introducción de recomendaciones, se mostrará un ejemplo de la estructura y contenido que presenta un Currículum Europass. *(Anexo XIII)*

Posteriormente, se explica cada uno de los apartados, punto por punto y los pasos, con ayuda de un portátil y un proyector, para acceder a la página web donde realizarlo, este Currículum se ejecuta de forma online. Una vez terminado el Currículum Europass, los menores deberán de realizar el apartado 6 del Portfolio para terminar la sesión. *(Anexo IX)*

#### **6.8.1.9. Ofrecerte a una empresa**

Una vez que los menores hayan interiorizado las herramientas necesarias para realizar un currículum el siguiente paso es ofrecerse a una empresa. Existen varias opciones que pueden utilizar: auto-candidatura o candidatura espontánea e intermediarios. Se les explicará en qué consiste cada una de ellas y las ventajas e inconvenientes que presentan. Después de la explicación, se pondrá en práctica lo aprendido y se les expondrá casos reales de empresas que tendrán que investigar e indagar cómo si quisieran trabajar en ellas. Una vez finalizado la búsqueda de información, deberán completar el apartado correspondiente del portfolio. *(Anexo IX)*

#### **6.8.1.10. Búsqueda activa de empleo**

En primer lugar se explica en qué consiste la búsqueda activa de empleo, los factores que presenta, las principales fuentes de información y los recursos de apoyo donde buscar

ofertas de trabajo. También se explicarán los pasos a seguir para utilizar una bolsa de empleo online. Y por último, se realizará una actividad, en la que los menores consultarán dos o tres páginas web buscando ofertas. Y completarán el apartado correspondiente a la búsqueda activa de empleo que aparece en el portfolio. (*Anexo IX*)

#### **6.8.1.11. Cómo afrontar una entrevista de trabajo**

Antes de comenzar a explicar la entrevista, se preguntará si alguno de los participantes sabe en qué consiste una entrevista o si alguna vez se han sometido a una. A continuación, se explicará que es una entrevista y para qué sirve, los tipos de entrevista que existen, pautas y recomendaciones para someterse a una entrevista y por último, se expondrán las fases de la entrevista y una alguna de las preguntas que se suelen hacer en entrevistas. (*Anexo XIV*)

Se comentará la importancia de tener en cuenta la imagen y el aspecto personal y se complementará la explicación con un role-playing y se completará el apartado correspondiente del portfolio. (*Anexo IX*)

#### **6.8.1.12. Creación de mi proyecto profesional**

Los participantes una vez hayan finalizado las competencias transversales y prelaborales, podrán rellenar el último apartado del portfolio (*anexo IX*), en donde indicarán lo que han aprendido de los talleres de inserción socio-laboral, su decisión sobre su futuro profesional, recursos necesarios, obstáculos que se pueden encontrar y las soluciones que darían a esas dificultades. Además, volverán a completar el cuestionario inicial (*anexo VII*) y se reunirán de forma individual con el equipo técnico del centro.

### **6.8.2. Bloque 2. Competencias técnicas: Talleres de oficio.**

Los talleres de oficio permiten a los menores conocer los trabajos que podrán desempeñar en un futuro, además de centrar sus gustos hacia determinadas actividades. Estos talleres serán impartidos por profesionales cualificados, dedicados al sector y externos al centro. A continuación, se explica de forma muy breve, concisa y genérica el funcionamiento de las cuatro opciones disponibles para tener una ligera idea de cómo serían. Sin embargo, en el *anexo XV* se desarrollan y explican con mayor profundidad cada uno de los talleres mencionados para tener una breve idea de cómo serían, aunque solamente se llevarán a cabo dos talleres de los expuestos. Al igual que el otro bloque, se utilizarán las mismas técnicas e instrumentos de evaluación.

### **6.8.2.1. Taller de jardinería**

En el taller de jardinería se explicarán detalladamente los contenidos de cómo se crea un huerto, se mostrarán las herramientas y recursos necesarios para su realización y una vez que hayan comprendido la teoría, ayudarán al jardinero del centro para poner todo lo aprendido en práctica.

### **6.8.2.2. Taller de peluquería**

En primer lugar el profesional cualificado en este sector, explicará los conocimientos básicos y necesarios para la realización de este taller. Una vez los menores tengan todo claro, ayudarán al peluquero del CRM La Torre de Alborache en las tareas y funciones diarias.

### **6.8.2.3. Taller de carpintería y/o mantenimiento**

En el taller de carpintería se explicará conocimientos de carpintería y se contará con el material necesario para la ejecución de tareas y puesta en práctica de conocimientos. Sin embargo, una vez que hayan adquirido todos los conocimientos, ayudaran al equipo de mantenimiento del centro. Con ellos realizarán tareas de todo tipo, dependiendo de las necesidades detectadas en el centro y de los inmuebles ya que se pretende hacer más habitable el centro y mejorar sus infraestructuras.

### **6.8.2.4. Taller de limpieza**

En primer lugar el profesional cualificado en este sector, explicará los conocimientos básicos y necesarios para la realización de este taller. Se les mostrará los productos y recursos necesarios para su ejecución y una vez los menores tengan todo claro, ayudarán al equipo de limpieza del CRM La Torre de Alborache en las tareas y funciones diarias.

## **6.9. Recursos necesarios.**

En este apartado se tratará los recursos necesarios para el buen funcionamiento y desarrollo del proyecto, serán a nivel personal, material y/o técnico.

### **6.9.1. Recursos humanos**

Para la realización de este proyecto será necesario contar con las siguientes figuras:

- Equipo técnico del centro (psicopedagogo/a, psicólogos/as y trabajadores sociales) para el desarrollo y ejecución de las competencias transversales.

- Dos personas cualificadas en competencias técnicas del sector, según los oficios seleccionados.

### **6.9.2. Recursos materiales.**

Para la realización de actividades y tareas, se podrá hacer uso de los recursos materiales que se hallen en el centro. Todo material que se encuentre en el centro podrá ser utilizado en cualquier proyecto, actividad o tarea. Para saber la existencia de material disponible, el centro cuenta con un inventario semanal del material (*anexo XVIII*). En el caso que falte o no haya algún material específico para realizar alguna actividad, el centro se hace cargo de comprarlo. Asimismo, el material técnico para los talleres de oficio no se puede especificar debido al desconocimiento de los talleres que serán puestos en marcha, por ello se contará con un presupuesto de entre 200-300 euros, para en caso de que sea necesario, comprar material para la ejecución de las competencias técnicas y los talleres de oficio.

### **6.9.3. Financiación del proyecto.**

La financiación del proyecto dependerá de las personas que sea necesario contratar externas al centro y de los materiales específicos, que el centro no disponga, pero sean necesarios.

Los responsables encargados de los gastos, ingresos y del personal contratado es por un lado, la fundación encargada de la gestión y funcionamiento del centro y por otra parte, la Consellería de Educación, Cultura y Deporte, la Generalitat Valenciana.

## **7. ANÁLISIS DEL ALCANCE DEL TRABAJO**

A lo largo del Trabajo de Fin de Máster se ha expuesto en repetidas ocasiones que el empleo es un aspecto fundamental en la persona, que favorece la autoestima, el autocontrol, y prestigio social, entre otras cosas, garantizando así la calidad de vida. Con este proyecto se pretende mejorar la calidad de vida de los menores inmigrantes no acompañados residentes del CRM La Torre de Alborache, además de mejorar e incrementar su empleabilidad, pero ante todo pronóstico hay que tener en cuenta las ventajas e inconvenientes que podemos encontrarnos en el contexto.

Uno de los problemas que podría aparecer sería de organización y planificación, es decir, el centro funciona 24 horas y cualquier detalle que se escape o no se tenga en cuenta puede cambiar el orden de la planificación, al igual que si no hay una buena comunicación

entre todos los profesionales (todos los trabajadores del centro) el proyecto pierde su potencial por falta de cooperación e implicación. Otro de los inconvenientes sería el no compromiso de los menores ante el proyecto, es decir, que no les convenza o no sea suficiente para interesarse por él.

En todo momento hay que ser conscientes de todas las personas que trabajan en el centro, de los horarios y espacios asignados a cada profesional y de la cantidad de menores que residen en el centro, en todo momento hay que tenerlos en visual y eso tal vez repercute en la hora de dar el taller. Por ello es necesario adaptar las actividades y la metodología acorde a las necesidades y las características de los menores, sin perder los contenidos que se quieren alcanzar pero adecuándolos a las circunstancias.

Asimismo, todo proyecto presenta una serie de oportunidades y limitaciones que se comentan a continuación.

### **7.1. Oportunidades**

Con la puesta en marcha de este proyecto es inevitable mencionar la gran oportunidad que tendrían estos menores de recibir una formación práctica y útil tanto social como laboral, para mejorar su empleabilidad y para su inserción en el mundo laboral, ya que estos menores forman parte del colectivo vulnerable y cualquier apoyo, refuerzo e impulso es favorable.

Por otra parte, con este proyecto también se conseguiría que los profesionales del centro puedan desarrollar sus tareas de una forma más sencilla y fácil, ya que los menores funcionarían mejor con el resto de actividades del centro, debido a que estarían más motivados y animados y relajarían su nivel de exigencia, agobio y estrés, es decir, se destensarían más y se podría trabajar mejor con ellos.

### **7.2. Limitaciones**

Las limitaciones que nos podemos encontrar al poner en práctica esta propuesta pueden ser:

- La asignación de espacios, es decir, ubicación de los menores para desarrollar los talleres.
- La implicación, coordinación y organización de los profesionales que van a participar en el proyecto.

- Las situaciones impredecibles del centro que pueden suceder en cualquier momento.
- La financiación y los recursos personales, materiales y técnicos.
- Limitaciones temporales, por ejemplo, que no se pueda realizar la sesión que corresponde por algún imprevisto.
- Limitaciones de tipo metodológicas, por ejemplo, si la propuesta obliga a realizar muchas actividades de tipo teórico.
- Hay que tener presente las características, necesidades y peculiaridades de los menores para adaptar las actividades, la metodología, los espacios y los tiempos.
- El comportamiento y actitud de los menores ante la dinámica del centro o ante las sesiones de los talleres.

## **8. CONSIDERACIONES FINALES**

Con la realización de este Trabajo de Fin de Máster dedicado a la inserción sociolaboral de los menores extranjeros no acompañados, he pretendido dar respuesta a la situación a la que se enfrenta este colectivo ya que como se expone en la fundamentación teórica de este proyecto, los menores extranjeros no acompañados tienen muchas limitaciones para su inserción en la sociedad, en la consecución del permiso de residencia y trabajo y a la hora de recibir algún tipo de formación. Por ello, he intentado que a través del desarrollo de un proyecto social, los MENA puedan tomar conciencia de la realidad para enfrentarse al mundo laboral y tener la oportunidad de formarse tanto social como laboral y conocer algún sector profesional en profundidad y labrar un futuro.

La ejecución del proyecto, debido a la existencia de diversas circunstancias tanto internas como externas al centro, no ha sido posible ponerlo en práctica, por lo que el balance sobre los objetivos propuestos y conseguidos no se puede realizar. Pero creo que la ejecución de este proyecto cuando se pueda realizar, será eficaz y útil para mejorar el funcionamiento del centro, además de seguir evolucionando y creciendo. También ayudará en la realización y crecimiento de los menores extranjeros no acompañados y en su independencia y autonomía y favorecerá su autoestima, autocontrol, su realización personal y reconocimiento, además de su inserción social y laboral, garantizando su calidad de vida.

La metodología elegida para el desarrollo del proyecto ha sido aprendizaje-servicio, porque con ella se pretende que los menores reciban una formación en relación al mundo laboral a la vez que reciben una formación personal. Además esta metodología ha servido para diseñar y concretar una propuesta que tiene utilidad social en un espacio temporal fijado, que permite aprender en un marco de reciprocidad y adquirir conocimientos y competencias personales y profesionales, favoreciendo la conexión y el trabajo en equipo entre los diferentes profesionales y produciendo un impacto y transformación en los menores partícipes.

Como futura psicopedagoga y orientadora laboral creo que es necesario promover y familiarizarnos con nuevos métodos y recursos que favorezcan la inclusión e inserción de colectivos vulnerables, como son los menores inmigrantes en el mundo laboral.

Con esta propuesta diseñada, a través de este Trabajo de Fin de Máster, se les otorga y provee de recursos, herramientas y técnicas de búsqueda activa de empleo y de autoconocimiento, además de enseñarles unas condiciones laborales dignas, promover la igualdad de oportunidades y sensibilizar a la población sobre este colectivo y por lo tanto dar una mayor visibilidad para mejorar las posibilidades de acceso al empleo, de acceso al mundo laboral y por ende en la sociedad.

Aún queda mucho por hacer, muchos horizontes y posibilidades por descubrir, es cierto que los menores extranjeros no acompañados tienen un objetivo claro y aprenden muy rápido, eso les va ayudar a conseguir todo lo que se propongan, aunque en su día a día se sigan enfrentando a retos o dificultades, como es el acceso al mercado de trabajo y, por consiguiente, a la exclusión social, al trabajo informal y a la precariedad laboral que siguen siendo una realidad en nuestros días, viéndose más elevadas estas situaciones en los grupos más vulnerables. Además de que sigue habiendo prejuicios hacia este colectivo, falta de recursos y estereotipos que perjudican su contratación.

El Máster de Psicopedagogía me ha permitido conocer más sobre la inclusión e inserción socio-laboral e intentar aportar e incorporar conocimientos y habilidades nuevos en el Centro de Recepción La Torre. Gracias a este máster, también he podido desarrollar mis conocimientos, incorporar otros nuevos y abrir nuevas posibilidades y horizontes en relación a esta temática; dándome cuenta que la inserción laboral es un papel muy importante en esta sociedad y es responsabilidad e implicación de todos.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

### 9.1. Referencias bibliográficas

Alconada, A. (2003). Ansiedad en situaciones de búsqueda de empleo. En González (Coord.), *Guía sobre Aspectos Generales para el desarrollo de las Acciones de Orientación Laboral*. 61-99. Valladolid: Junta de Castilla y León.

Alonso, L.; Garrido, C.; Arriazu, R. (2012). *Análisis de la realidad conjunto para los trabajos de diseño de Proyectos para el desarrollo individual, familiar y social; Animación sociocultural y comunitaria; estudios sociológicos de la intervención social*. Facultad de Formación del Profesorado. Universidad de Cáceres.

Andrés, J., Baselga, C., Fleta, J., Magaña, M., Nuel, R. y Oliván, G. (1994). Centros de acogida de menores. *Anales Españoles de Pediatría*, 41(2). Recuperado de [http://www.visualcom.es/olivan-pediatra/centros\\_acogida\\_menores.pdf](http://www.visualcom.es/olivan-pediatra/centros_acogida_menores.pdf)

Anguís, B. (S.f.). Empatía mucho más que ponerse en el lugar del otro. *Psicología y mente*. Recuperado de <https://psicologiaymente.com/psicologia/empatia>

Bravo, A., & Del Valle, J. F. (2009). Crisis y revisión del acogimiento residencial. Su papel en la protección infantil. *Papeles del psicólogo*, 30(1), 42-52. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77811388006.pdf>

Bueno Abad, J. R., & Mestre Luján, F. J. (2006). La protección de menores migrantes no acompañados: un modelo de intervención social. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, N. 14 (diciembre 2006); pp. 155-170. Recuperado de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/6511/1/ALT\\_14\\_10.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/6511/1/ALT_14_10.pdf)

Centro de Recepción La Torre. (2020). Memoria interna anual. La Torre de Alborache: inédito.

COCEMFE. (2014). La autoestima. ¿Qué es la autoestima? Recuperado de <http://www.cocemfecyl.es/index.php/cuidadores/71-la-autoestima-que-es-la-autoestima>

Consorcio de Educación de Barcelona. (2016). Cuaderno de trabajo versión inicial. Intereses profesionales. *ProVP*. Recuperado de [https://www.edubcn.cat/res\\_gene/extra/05\\_provvp\\_2015\\_2016/Monografics\\_cas/M1\\_PR\\_OVP QUI cast.pdf](https://www.edubcn.cat/res_gene/extra/05_provvp_2015_2016/Monografics_cas/M1_PR_OVP QUI cast.pdf)



Dirección General de Infancia y Adolescencia. (S.f). *Acogimiento Residencial y protección infantil: Nuevo modelo de atención en centros y hogares de acogimiento.*

Recuperado de <http://www.inclusio.gva.es/documents/610740/167361274/Acogimiento+residencial+y+protecci%C3%B3n+infantil+nuevo+modelo+de+atenci%C3%B3n+en+centros+y+hogares+de+acogimiento/6952f2c2-8eed-41f5-b8c1-fc1c569fb69b>

Duran, F. (2011). Los derechos de los menores no acompañados inmigrantes y solicitantes de asilo en la Unión Europea de las fronteras fortificadas y sus Estados miembro. *Trace*, p. 9-24. Recuperado de <https://journals.openedition.org/trace/1723>

ERCOVA. (2007). *Itinerarios personalizados para el acceso al empleo.* Recuperado de <https://www.ivass.gva.es/es/dam/jcr:0471ee23-7d37-46c1-b10f-f5f61d4e5c6e/Equal%20Ercova.%20Itinerarios%20personalizados%20para%20el%20acceso%20al%20empleo.pdf>

EUROSTAT (2020). *Asylum applicants considered to be unaccompanied minors - annual data.* Recuperado de <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00194&plugin=1>

Exteriores, M. D. A. (2001). Metodología de Evaluación de la Cooperación Española II. *AECID.* Recuperado de <https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Evaluaci%C3%B3n/Metodologia2.pdf>

Flores, B. (2018). La protección jurídica de los menores inmigrantes no acompañados en España/The legal protection of separated foreign children in Spain. *Revista de Derecho Civil*, 5(2), 321-362. Recuperado de <https://www.nreg.es/ojs/index.php/RDC/article/view/281/272>

Folia Consultores (2019). Diagnóstico de la situación de la infancia y la adolescencia en la Comunidad Valenciana. *Generalitat Valenciana.* Recuperado de <http://www.inclusio.gva.es/documents/610740/168985892/Diagn%C3%B3stico+de+la+situaci%C3%B3n+de+la+infancia+y+adolescencia/789d7add-127a-4135-a159-daeda2ae20a9>

GUÍA municipal para una inserción laboral efectiva: 2002. Valladolid: Ayuntamiento de Valladolid, Instituto Municipal de Empleo, 2002.

Horcas, V. (2016). Los menores migrantes no acompañados en España. La construcción jurídica del "diferente". *Punto CUNORTE*, num. 3, p. 11-40. Recuperado de <http://www.cunorte.udg.mx/puncunorte/revistas/3/articulos/los-menores-migrantes-no-acompanados-en-espana-la-construccion-juridica-del>

Jiménez, M. y Vacchiano, F. (2011). De “dependientes” a “protagonistas”. Los menores como sujetos migratorios. En N. Ribas Mateos (ed.). *El Río Bravo Mediterráneo. Las regiones fronterizas en la época de la globalización* (pp. 495-511). Barcelona, España: Editorial Bellaterra.

Khachani, M. (2004). ¿Por qué emigran los jóvenes marroquíes? *Afkar ideas: Revista trimestral para el diálogo entre el Magreb, España y Europa*, (3), 22-25. Recuperado de <https://www.iemed.org/observatori/arees-danalisi/arxius-adjunts/afkar/afkar-ideas-3/Khachaniespanol.pdf>

Lucas, S. (2007). Desarrollo de Competencias desde la Enseñanza Universitaria. Armonización con la Educación Secundaria y el mercado de trabajo, desde la Psicología Social de la Educación. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 5(1), 125-158. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2931/293121941008.pdf>

Moreno, L. (2017). *El libro de la entrevista de trabajo: Como superar las entrevistas y conseguir el trabajo que deseas*. Ediciones Díaz de Santos.

Navarro, G. (2020). La llega de MENAS desborda los centros de recepción de Valencia y Alicante. *ABC*. Recuperado de [https://www.abc.es/espana/comunidad-valenciana/abci-llegada-menas-desborda-centros-recepcion-valencia-y-alicante-202001132140\\_noticia.html](https://www.abc.es/espana/comunidad-valenciana/abci-llegada-menas-desborda-centros-recepcion-valencia-y-alicante-202001132140_noticia.html)

Naveira, P. (2019). Autocontrol, la habilidad que puedes reforzar. *La mente es maravillosa*. Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/autocontrol-habilidad-que-puedes-reforzar/>

Ocón, J. (2003). Evolución y situación actual de los recursos de protección de menores en España. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 45, 13-29. Recuperado de [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/Revista/numeros/45/TRABAJO-45.PDF#page=11](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/45/TRABAJO-45.PDF#page=11)

Puig, J.M., Batlle, R., Bosch, C. y Palos, J. (2007). *Aprendizaje servicio. Educar para la ciudadanía*. Barcelona: Ediciones Octaedro, S.L.

Puig, J.M. (Coord.), Batlle, R., Bosch, C., De la Cerda, M., Climent, T., Gijón, M., Graell, M., Martín, X., Muñoz, A., Palos, J., Rubio, L. y Trilla, J. (2009). *Aprendizaje servicio (ApS). Educación y compromiso cívico*. Barcelona: GRAÓ.

Puig, J.M. (Coord.), Batlle, R., Breu, R., Campo, L., De la Cerda, M., Gijón, M., Graell, M., Martín, X., Palos, J., Ramoneda, A. y Rubio, L. (2015). *11 ideas clave. ¿Cómo realizar un proyecto de aprendizaje servicio?* Barcelona: GRAÓ

Rodríguez Martínez, A., & Cortés Pascual, M. P. (2012). *Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad* (Doctoral dissertation, Tesis doctoral). Universidad de Zaragoza).

Serrano, E. (2018). Protección de los menores extranjeros no acompañados en la Unión Europea. *Scielo*, vol 8, n 15. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-899X2018000100135&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-899X2018000100135&script=sci_arttext)

Torrado, E. (2012). Las migraciones de menores no acompañados desde una perspectiva de género. *Dilemata*, n.10, p.65-84. Recuperado de [file:///C:/Users/Elena/Downloads/171-Texto%20del%20artículo-641-1-10-20120928%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Elena/Downloads/171-Texto%20del%20artículo-641-1-10-20120928%20(1).pdf)

Uva (2020). Competencias de Máster en Psicopedagogía. Disponible en <https://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.02.mastersoficiales/2.02.01.ofertaeducativa/detalle/Master-en-Psicopedagogia/>

Vázquez-Morejón Jiménez, R., Jiménez García-Bóveda, R., & Vázquez Morejón, A. J. (2004). Escala de autoestima de Rosenberg: fiabilidad y validez en población clínica española. *Apuntes de Psicología*, 22 (2), 247-255.

## 9.2. Referencias normativas

**DECRETO 28/2009, de 20 de febrero, del Consell**, por el que se modifica el Reglamento de Medidas de Protección Jurídica del Menor en la Comunidad Valenciana, aprobado por el Decreto 93/2001, de 22 de mayo, del Consell. (DOGV nº 5961, de 24 de febrero de 2009)

**Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal**. (BOE nº 281, de 24/11/1995).

**Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor,** de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil. (BOE nº 15, de 17 de enero de 1996).

**Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.** (BOE nº 10, de 12 de enero de 2000)

**Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre,** de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. (BOE nº307, de 23 de diciembre de 2000).

**Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre,** de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros. (BOE nº 234, de 30 de septiembre de 2003).

**Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre,** de Reforma de la Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre; de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local; de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal. (BOE nº 279, de 21 de noviembre de 2003).

**Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre,** de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. (BOE nº 299, de 12 de diciembre de 2009).

**Ley 26/2018, de 21 de diciembre, de la Generalitat, de derechos y garantías de la Infancia y la adolescencia.** (DOGV núm. 8450 de 24 de diciembre de 2018)

**Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.** (BOE nº 206, de 25 de Julio de 1889).

## **10. ANEXOS**

### **ANEXO I. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE ACOGIMIENTO RESIDENCIAL.**

Autores como Bravo & Del Valle (2009), comentan que la historia del acogimiento residencial es muy extensa dado que ha estado presente en la asistencia a los niños y niñas abandonados y desprotegidos durante muchos siglos y con diversas denominaciones, como Casa de Expósitos, de Misericordia, Casa Cuna, Hospicio, etc. De hecho, durante décadas, la historia de la atención a la infancia desprotegida se basaba en una respuesta única y universal.

Desde otro punto de vista, Ocón (2003) expone que el internamiento de menores en centros como medida de protección ha sido un recurso muy utilizado a lo largo de la historia para hacer frente al problema de los niños huérfanos, abandonados o con ciertas dificultades sociales.

Siguiendo a este autor, desde la Edad Media en adelante, estos menores fueron recogidos en instituciones de tipo caritativo o benéfico, muy interesadas, en labores de control social, y entregados a particulares para su crianza o para el aprendizaje y desempeño de un oficio. Esta forma de concebir la infancia y su atención durante el Antiguo Régimen respondió a un modelo-caritativo-represivo de carácter asilar que implicaba que los niños fueran acogidos en las mismas instituciones que los adultos (caso de los hospitales, iglesias, monasterios) o, posteriormente, en una variedad de centros de connotaciones benéficas como los hospicios, incluso, Casas de Misericordia, etc. (Ocón, 2003).

A partir de la segunda mitad del siglo XIX, varios autores señalan el crecimiento paulatino de este tipo de instituciones y del número de personas recluidas en ellas, debido, entre otras razones, al anormal crecimiento de los niños abandonados producido por el aumento del concubinato y de los matrimonios consuetudinarios que propiciaron la descristianización revolucionaria y la gran concentración. A mitad del siglo XX, por el colectivo de los menores y el simultáneo avance de las disciplinas que tienen que ver con la infancia, se concluyen algunas investigaciones pioneras que alertan sobre los efectos que esta «reclusión» podía tener sobre el deseado desarrollo de la personalidad de los niños internados (Ocón, 2003 y Bravo & Del Valle, 2009).

## **ANEXO II: PROCEDIMIENTOS TÉCNICOS EN LA ACOGIDA RESIDENCIAL**

Según Dirección General de Infancia y Adolescencia (s.f) en la Comunidad Valenciana, la labor, el trabajo, y el desempeño técnico, efectuado en los hogares y residencias donde se presta el acogimiento residencial, han de ver vertebrados por una serie de documentos:

- Documentos de gestión organizativa.
- Documentos de planificación e intervención técnica.
- Documentos de intervención individualizada.

### **1. Documentos de gestión organizativa.**

El artículo 139.5 de la actual Ley 26/2018, de 21 de diciembre, de la Generalitat, de derechos y garantías de la infancia y la adolescencia, establece:

*"Las residencias y hogares de acogimiento contarán con un proyecto global, que recoja el proyecto educativo y las normas de funcionamiento y convivencia".* Estos documentos esenciales para establecer la planificación en los hogares y residencias, vienen descritos en la Orden de 17 de enero de 2008, de la Consellería de Bienestar Social, por la que se regula la organización y funcionamiento de los centros de protección y el acogimiento residencial y de estancia de día de menores en la Comunidad Valenciana. Se han encontrado como documentos de planificación los siguientes:

#### **- Documentos de planificación a largo plazo:**

El Proyecto Global de Centro, que constará del Proyecto Educativo y de las Normas de Funcionamiento y Convivencia.

#### **- Documentos de planificación a corto plazo:**

La planificación a corto plazo se realiza anualmente y se compone de la Programación Anual del Centro, que recoge las actuaciones previstas en el curso escolar presente, y de la Memoria Anual del Centro.

### **2. Documentos de planificación e intervención técnica.**

A lo largo de la Ley 26/2018, de 21 de diciembre, de la Generalitat, de derechos y garantías de la infancia y la adolescencia se establecen varios documentos que deben

recoger la planificación entorno a la intervención realizada con un niño, niña o adolescente residente en un hogar o residencia:

- *Plan de protección:* Cuando la Generalitat asuma la tutela o la guarda de una persona menor de edad, se elaborará un plan individualizado, denominado plan de protección, que establecerá el objetivo de la intervención, las medidas a llevar a cabo, la previsión o no de reunificación familiar, y el plazo de su ejecución.
- *Proyecto socioeducativo individual:* Tras el ingreso en la residencia u hogar, se elaborará un proyecto socioeducativo individual, en el marco del plan de protección, con la participación de la propia persona protegida, de acuerdo a su edad y etapa madurativa, a la que se escuchará e informará de su contenido y especialmente de sus objetivos y de la finalidad del plan de protección.
- *Plan individualizado de transición de entorno:* Las variaciones de medidas o de la forma de ejercicio de la guarda que impliquen un cambio de entorno de convivencia de la persona protegida se llevarán a cabo de acuerdo con un plan individualizado de transición de entorno, adaptado a su edad, salvo que el interés de esta requiera de una actuación urgente debidamente justificada.
- *Programa de preparación para la vida independiente:* A partir de los dieciséis años, quienes se encuentren bajo la tutela de la Generalitat, o quienes estén bajo la guarda de la Generalitat y se hallen en riesgo de exclusión social, por carecer de apoyos familiares adecuados, tendrán derecho a participar en un programa de preparación para la vida independiente.

### **3. Documentos de intervención individualizada.**

Existe un modelo teórico y de metodología de intervención individualizada con niños, niñas y adolescentes residentes en los hogares y residencias de infancia y adolescencia de la Comunidad Valenciana, recogido en el "Manual de Intervención Individual con Menores Residentes".

En él se organiza el proceso de intervención individual, estructurándolo en cinco fases:

1. Admisión (Ficha de identificación y Registro de admisión)
2. Evaluación (Registros de Evaluación Inicial)
3. Diseño y ejecución (Diseño y ejecución del PII)
4. Seguimiento (Registros de seguimiento mensual)

## 5. Resultados (Informe final individual)

### **ANEXO III: NORMAS DEL CENTRO DE RECEPCIÓN DE MENORES LA TORRE DE ALBORACHE (VALENCIA).**

#### ***NORMAS DE CENTRO DE RECEPCIÓN DE MENORES***

Este es un documento donde se expone que es un centro de menores de recepción en el cual, los y las profesionales del centro tienen como objetivo ayudar a cualquier menor ingresado en el centro a regularizar su situación, así como proporcionar actividades formativas, de ocio y tiempo libre. La estancia en este centro será provisional hasta que se pueda encontrar un recurso que se adecue a sus necesidades.

Este centro cuenta con la normativa, en el cual el comportamiento y la actitud positiva son de vital importancia, su participación activa en los talleres y un buen comportamiento, ayudará a encontrar un mejor recurso para el menor, por lo cual es muy importante su grado de implicación.

Este centro cuenta con unas normas de convivencia de obligado cumplimiento y regulado por el equipo educativo y técnico, se valorará la actitud, conducta y buena disposición del menor.

Existe un sistema motivacional, que se explicará más adelante.

#### **OBLIGACIONES:**

1-Está prohibido fumar en el centro. No está permitida la posesión tabaco, cigarrillos ni ninguna otra sustancia, siendo en todo caso custodiada por el centro permitida el uso del mismo solo fuera de las inmediaciones del centro, la posesión o uso sustancias dentro del centro, es sancionada mediante falta.

2- Los menores se comprometen a respetar: A las personas, los materiales y las inmediaciones del centro, haciendo un correcto uso del mismo.

3- Los menores se comprometen a respetar a todos los profesionales y a los propios compañeros/as, haciendo uso de un lenguaje correcto. No se tolerara insultos ni ningún tipo de agresión ni coacción. En caso contrario se exponen a falta muy grave.

4-Los menores se comprometen al cumplimiento de horarios y colaborar en las realizaciones de las actividades del centro.



Estas actividades serán propuestas por su propio interés. Esto implica:

Ayuda con puntualidad a los horarios de comida, horas de levantada y acostada, así como el horario de realización de los talleres.

5- No está permitido, y es motivo de sanción tener comida en la habitación, ni sacar comida del comedor.

6- No está permitido la posesión de objetos contundentes o peligrosos para la integridad física, siendo motivo de sanción.

7- El menor compromete a obedecer las indicaciones educadores/as así como a los profesionales de centro.

8- Los menores se comprometen a respetar materiales y posesiones de compañeros/as, cualquier robo o hurto de material en el centro será sancionado.

9- No está el uso del teléfono móvil dentro del centro, solo en horarios establecidos, se reducirá su uso al momento de las salidas en los niveles aprobados, pudiendo incurrir en falta grave.

10- Está prohibido mantener relaciones sexuales durante la estancia en el centro. Siendo motivo sancionado.

#### **ANEXO IV: TABLA DE MENORES ACTIVOS Y NO ACTIVOS EN EL CRM LA TORRE DE ALBORACHE.**

<b>MENORES</b>	<b>FECHA NACIMIENTO</b>	<b>FECHA DE INGRESO</b>	<b>NACIONALIDAD</b>	<b>BAJA</b>
<b>Menor 1</b>	16/04/2001	18/02/2019	MARROQUÍ	16/04/19
<b>Menor 2</b>	25/08/2001	18/02/2019	MARROQUÍ	26/08/19
<b>Menor 3</b>	24/11/2001	18/02/2019	MARROQUÍ	20/05/19
<b>Menor 4</b>	01/03/2002	18/02/2019	MARROQUÍ	04/06/19
<b>Menor 5</b>	08/07/2001	18/02/2019	MARROQUÍ	18/06/19
<b>Menor 6</b>	16/04/2001	18/02/2019	MARROQUÍ	16/04/19
<b>Menor 7</b>	25/08/2001	18/02/2019	MARROQUÍ	26/08/19
<b>Menor 8</b>	05/02/2002	06/03/19	INDIA	30/07/19
<b>Menor 9</b>	09/11/2004	06/03/19	INDIA	30/07/19
<b>Menor 10</b>	27/09/2002	20/03/2019	MALI	17/05/19

<b>Menor 11</b>	09/10/2001	20/03/2019	C.MARFIL	18/06/19
<b>Menor 12</b>	01/01/2002	20/03/2019	MARROQUÍ	31/07/19
<b>Menor 13</b>	01/01/2002	20/03/2019	MARROQUÍ	06/08/19
<b>Menor 14</b>	01/01/2003	25/08/2019	MARROQUÍ	-
<b>Menor 15</b>	25/09/2001	25/03/2019	MARROQUÍ	11/07/19
<b>Menor 16</b>	17/09/2001	26/03/2019	ESPAÑOLA	06/05/19
<b>Menor 17</b>	16/04/2001	01/04/2019	MARROQUÍ	18/06/19
<b>Menor 18</b>	29/07/2005	27/03/2019	ESPAÑOLA	20/05/19
<b>Menor 19</b>	02/09/2001	27/03/2019	MARROQUÍ	02/09/19
<b>Menor 20</b>	31/07/2001	27/03/2019	GHANA	15/07/19
<b>Menor 21</b>	10/01/2003	27/10/2019	MARROQUÍ	-
<b>Menor 22</b>	11/10/2001	27/03/2019	MARROQUÍ	29/08/19
<b>Menor 23</b>	01/11/2003	27/03/2019	MARROQUÍ	04/06/2019
<b>Menor 24</b>	01/01/2002	27/03/2019	MARROQUÍ	18/07/19
<b>Menor 25</b>	10/07/2004	28/12/2019	MARROQUÍ	-
<b>Menor 26</b>	27/12/2001	28/03/2019	ESPAÑOLA	10/06/2019
<b>Menor 27</b>	11/10/2001	29/03/2019	MARROQUÍ	03/07/2019
<b>Menor 28</b>	08/07/2002	29/03/2019	MARROQUÍ	16/09/2019
<b>Menor 29</b>	08/07/2002	29/03/2019	MARROQUÍ	23/07/2019
<b>Menor 30</b>	10/4/2003	29/03/2019	COLOMBIA	29/07/2019
<b>Menor 31</b>	25/06/2002	11/04/2019	MARROQUÍ	24/7/19
<b>Menor 32</b>	18/08/2002	11/04/2019	MARROQUÍ	30/07/2019
<b>Menor 33</b>	19/06/2002	17/04/2019	BOLIVIA	20/10/2019
<b>Menor 34</b>	19/06/2003	26/04/2019	MARROQUÍ	18/06/2019
<b>Menor 35</b>	22/03/2003	18/07/2019	GAMBIA	19/8/2019
<b>Menor 36</b>	01/11/2003	25/07/2019	PAKISTAN	17/1/2020
<b>Menor 37</b>	26/05/2002	25/07/2019	MARRUECOS	13/02/2020
<b>Menor 38</b>	25/10/2003	25/07/2019	PAKISTAN	17/1/2020
<b>Menor 39</b>	15/11/2002	02/08/2019	MARROQUÍ	21/01/20
<b>Menor 40</b>	03/07/2004	02/08/2019	MARROQUÍ	21/01/20
<b>Menor 41</b>	20/3/2002	02/08/2019	TUNECINA	20/03/20
<b>Menor 42</b>	18/08/2004	02/08/2019	ESPAÑOLA	05/08/19

<b>Menor 43</b>	31/12/2002	06/08/2019	MALI	24/01/20
<b>Menor 44</b>	01/01/2002	06/08/2019	PAKISTÁN	04/10/19
<b>Menor 45</b>	1/1/2003	06/08/2019	PAKISTÁN	04/10/19
<b>Menor 46</b>	01/11/2003	25/07/2019	PAKISTAN	17/1/2020
<b>Menor 47</b>	26/05/2002	25/07/2019	MARRUECOS	13/02/2020
<b>Menor 48</b>	25/10/2003	25/07/2019	PAKISTAN	17/1/2020
<b>Menor 49</b>	15/11/2002	02/08/2019	MARROQUÍ	21/01/20
<b>Menor 50</b>	03/07/2004	02/08/2019	MARROQUÍ	21/01/20
<b>Menor 51</b>	12/04/2002	07/08/2019	MARROQUÍ	-
<b>Menor 52</b>	05/11/2002	07/08/2019	MARROQUÍ	17/02/2020
<b>Menor 53</b>	21/04/2003	16/08/2019	SOMALIA	25/3/2020
<b>Menor 54</b>	14/10/2002	16/08/2019	ARGELIA	14/2/2020
<b>Menor 55</b>	11/05/2002	16/08/2019	ARGELIA	20/08/2019
<b>Menor 56</b>	11/01/2003	21/08/2019	MARRUECOS	23/08/2019
<b>Menor 57</b>	12/08/2003	21/08/2019	MARRUECOS	23/08/2019
<b>Menor 58</b>	13/01/2003	21/08/2019	SENEGAL	24/01/2020
<b>Menor 59</b>	08/04/2002	21/08/2019	SENEGAL	-
<b>Menor 60</b>	06/08/2002	27/08/2019	BULGARIA	02/09/2019
<b>Menor 61</b>	01/07/2002	29/08/2019	MARRUECOS	-
<b>Menor 62</b>	15/03/2003	30/08/2019	MARRUECOS	-
<b>Menor 63</b>	13/04/2003	30/08/2019	MARRUECOS	-
<b>Menor 64</b>	06/08/2002	27/08/2019	BULGARIA	02/09/2019
<b>Menor 65</b>	01/07/2002	29/08/2019	MARRUECOS	-
<b>Menor 66</b>	15/03/2003	30/08/2019	MARRUECOS	30/04/2020
<b>Menor 67</b>	13/04/2003	30/08/2019	MARRUECOS	-
<b>Menor 68</b>	06/08/2002	27/08/2019	BULGARIA	02/09/2019

Fuente: Centro de Recepción La Torre (2020).

**ANEXO V: PROGRAMACIÓN ANUAL COMPLEMENTARIA DEL CRM  
LA TORRE DE ALBORACHE.**

Alfabetización básica	Programa de prevención de bullying	Taller de comunicación no violenta
Alfabetización media	Programa “Somos mujeres, somos hombres, somos culturas	Taller lúdico
Alfabetización avanzada	Programa de comunicación	Taller de eco-destrezas
Deporte	Programa de resolución de conflictos	Taller para trabajar el autocontrol
Percusión	Programa de identidad digital y buen uso de las redes sociales	Taller de estilos de vida saludables
Inglés	Programa de Yo contigo	Taller de adquisición de hábitos saludables
	Programa de emancipación	

**Fuente:** Elaboración propia.

**ANEXO VI: GUÍA DE ANÁLISIS DE LA REALIDAD CONJUNTO PARA  
LOS TRABAJOS DE DISEÑO DE PROYECTOS PARA EL  
DESARROLLO INDIVIDUAL, FAMILIAR Y SOCIAL.**

<b>UBICACIÓN FÍSICA</b>	Ubicación geográfica. Situación de la ciudad, pueblo, barrio
<b>ESTUDIO HISTÓRICO-CULTURAL</b>	Referentes históricos relevantes del municipio. Costumbres, fiestas, cultura, gastronomía.
<b>ESTUDIO SOCIO-ECONÓMICO (por sectores productivos)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sector primario (agricultura y ganadería)</li> <li>- Sector secundario (industria)</li> <li>- Sector Terciario (actividad comercial)</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>ESTUDIO SOCIODEMOGRÁFICO</b></p>	<p><b>ESTUDIO SOCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de perfiles centrados en la persona: sexo, edad, clase social, nivel de estudios.</li> <li>- Análisis de perfiles centrados en el contexto: características políticas, económicas, sociales y culturales. Evolución de la población según censos( más importante)</li> <li>- Densidad de población.</li> <li>- Pirámides de población</li> <li>- Distribución de la población: natalidad y mortalidad.</li> <li>- Movimiento emigratorio: destino y procedencia</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>ESTUDIO SOCIOEDUCATIVO Y CULTURAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicios e instituciones sanitarias. Centros hospitalarios. Personal técnico-sanitario. Servicios.</li> <li>- Servicios e instituciones educativas.( utilizar una ficha para organizar los datos)</li> <li>- Servicios e instituciones socio-culturales.(utilizar una ficha para organizar los datos)</li> <li>- Servicios e instituciones deportivas.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>ESTUDIO DE INSTITUCIONES SOCIOEDUCATIVAS Y CULTURALES Y SUS USUARIOS</b></p>	<p><b>IDENTIFICACIÓN LA INSTITUCIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Datos de identificación: nombre, ubicación, organismo del que depende (si es el caso), historia de la institución.</li> <li>- Objetivos que persigue</li> <li>- Organización: de personas (organigrama), de espacios y recursos (infraestructuras,) otras instituciones/asociaciones/organizaciones con las que se relaciona o está vinculada.</li> </ul> <p><b>USUARIO/S DE LA INSTITUCIÓN*</b></p> <p>*(Si el proyecto es individual se concretarán estos aspectos para un individuo; si es familiar para la</p>

familia; y si es grupal se señalarán los aspectos del grupo en cuestión)

- Edad
- Género
- Desarrollo físico y salud
- Funcionamiento cognitivo
- Desarrollo afectivo-emocional
- Habilidades instrumentales y sociales
- Aspectos socioculturales diversos: nivel económico, cultural, estudios, trabajo, etc.
- Participación educativosocial
- Indicativos familiares
- Indicadores de inadaptación social
- Intervenciones educativosociales previas que el individuo, familia haya recibido (esto es especialmente importante en los proyectos individuales)
- Otras características de los usuarios dependiendo de su situación

#### **ACTIVIDADES EDUCATIVOSOCIALES DE LA INSTITUCIÓN**

- Relación de actividades y proyectos.
- Índices de éxito o fracaso de las actividades/proyectos que desarrollan.
- Metodología de trabajo.
- Distribución espacio-temporal de las actividades/proyectos.

Fuente: Alonso, L.; Garrido, C.; Arriazu, R. (2012).

**ANEXO VII: CUESTIONARIO SOCIOLABORAL SOBRE LA ADAPTACIÓN E INTEGRACIÓN LABORAL Y/O PRELABORAL (SÓLO A PARTIR DE 16 AÑOS)**

**Nombre del/la menor:**

**Fecha de nacimiento:**

**Evaluador/a:**

**Fecha evaluación:**

*Evaluación: marcar con X las casillas correspondientes y rellenar los espacios en blanco*

2.2.1. SITUACIÓN LABORAL Y/O PRELABORAL ACTUAL		
Está inscrito/a en el I.N.E.M. <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No		
En el caso de realizar alguna actividad laboral y/o prelaboral rellenar las siguientes casillas:		
Actividad y/o programa	Ramo profesional	Fecha de inicio y finalización
<input type="checkbox"/> PGS. (Programa de Garantía Social)		
<input type="checkbox"/> Taller Ocupacional		
<input type="checkbox"/> Centro especial de empleo		
<input type="checkbox"/> Escuela taller/ casas de oficio		
<input type="checkbox"/> Contrato en práctica		
<input type="checkbox"/> Contratos eventuales		
Otros (T.I.S., T.A.P.I.S., etc.)		
Percibe dinero por alguna de estas actividades <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No <span style="float: right;">Cuantía:</span>		

*Evaluación: 1= Nunca 2= Poco 3= A veces 4= Frecuentemente 5= Siempre*

2.2.2. ADAPTACIÓN E INTEGRACIÓN EN LA ACTIVIDAD	
Asiste regularmente	
Es puntual	
Cuida los materiales y equipamiento	
Cumple las normas básicas	
Respeto la jerarquía	
Se relaciona bien con los/las maestros/as de taller, jefes/as, etc.	

Respeto a los/las compañeros/as	
Se relaciona bien con los/las compañeros/as	
Tiene amigos/as dentro de la actividad que realiza	
<b>2.2.3. RENDIMIENTO LABORAL Y/O PRELABORAL</b>	
Le da importancia a su rendimiento	
Tiene capacidades para realizar la actividad	
Aprende con facilidad la tarea	
Usa y organiza adecuadamente el material	
Se esfuerza cuando algo no le sale bien	
Se concentra con facilidad	
Obtiene buenas valoraciones de sus tareas	
<b>2.2.4. PERCEPCIÓN DE SU SITUACIÓN LABORAL Y/O PRELABORAL</b>	
Es consciente de la necesidad de formarse y prepararse para adquirir un trabajo	
Le gusta ir al trabajo, taller, o clases de formación	
Cree que los/as responsables se interesan por él	
Conoce técnicas de búsqueda de empleo	
Tiene intención de buscar trabajo en el futuro	
<b>2.2.5. OCUPACIONES QUE MÁS LE INTERESAN</b>	
Taller de jardinería	
Taller de peluquería	
Taller de limpieza	
Taller de carpintería	



Evaluación: rellenar los espacios en blanco

**2.2.6. DIFICULTADES E INTERESES EN SU TRAYECTORIA LABORAL Y/O PRELABORAL**

Tareas u ocupaciones para las que presenta mayor dificultad

Si ha sido despedido o ha habido fracaso en algún trabajo indicar motivos y tipo de empleo

Tareas u ocupaciones que más le interesan

**2.2.7. OBSERVACIONES SOBRE EL ÁREA LABORAL Y/O PRELABORAL**

**Fuente:** CRM La Torre de Alborache (2020)

## **ANEXO VIII. BLOQUE 1. TALLERES SOCIOLABORALES.**

### **1. MOTIVACIÓN PARA EL EMPLEO**

En primer lugar se les explicará en qué consiste la motivación para el empleo y lo importante que es esta para conseguir un trabajo, después se practicará la motivación a través de una serie de preguntas formuladas.

La motivación para el empleo se define como el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento hasta alcanzar la meta y el objetivo laboral deseado. La motivación es fundamental para canalizar el esfuerzo, energía y la conducta en general de los menores para que estos logren los objetivos que le interesan. Es importante conocer la motivación para encontrar un empleo o las acciones necesarias para conseguirlo. También se hablará de las actitudes que inciden en la motivación (ERCOVA, 2007).

Según ERCOVA (2007), las actitudes que inciden en la motivación laboral son las siguientes:

- Interés por trabajar, por buscar empleo: predisposición, disponibilidad, actividad para la búsqueda de empleo.
- Valor concedido al trabajo, como elemento de autonomía personal, económico o de desarrollo personal/profesional
- Comportamiento según las normas sociales: responsabilidad, cumplimiento de tareas, aspecto físico, disciplina, tolerancia.
- Opinión sobre sí mismo/a
- Interés por aprendizaje: predisposición para aprender, realización de actividades de aprendizaje o formación.

Los menores contestarán a las siguientes preguntas del apartado 1 del portfolio (*anexo IX*) en relación a la motivación para el empleo, basándonos en Dawis y Lofquist (1984) sobre los valores ocupacionales en relación a la motivación para el empleo.

**Tabla 1.** Valores ocupacionales en relación a la motivación para el empleo.

<b>Autorrealización</b>	¿Te gustan los trabajos difíciles?
<b>Independencia</b>	¿Prefieres trabajar solo?
<b>Apoyo</b>	¿Prefieres recibir instrucciones sobre lo que debes hacer de tu jefe?
<b>Condiciones de trabajo</b>	¿Piensas que el mejor puesto es el que te ofrece mejores horarios, sueldos...?
<b>Reconocimiento</b>	¿Prefieres un trabajo que te ayude a ir subiendo de puesto?
<b>Relación con los demás</b>	¿Lo que más te interesa de un trabajo es que puedas establecer relación con tus compañeros?

Fuente: Adaptado de Dawis. R. V. & Lofquist, L. H. (1984).

## 2. AUTOCONOCIMIENTO PERSONAL

Además de la motivación, también es conveniente trabajar con los menores el autoconocimiento de sí mismos, trabajando la autoestima, la empatía, el autocontrol y la asertividad, ya que estas habilidades son esenciales para iniciarse en el mundo laboral. Primero se hará una breve presentación de cada una de ellas y después se pondrán en práctica a través de diferentes dinámicas.

### • Autoestima

Primero se trabajará la definición, características, componentes, áreas, los enemigos de la autoestima (Cocemfe, 2017) y por último, se realizará un cuestionario (*anexo IX*) y una dinámica.

*Dinámica:* Los participantes se pondrán en círculo, como éstos ya se conocen, se trabajará la autoestima con refuerzo positivo entre los menores. Para ello se utilizará una pelota, la cual se irá pasando de un menor a otro, el menor pasará la pelota a otro y este, el menor que recibe la pelota, tendrá que decir una cualidad positiva del menor que se la ha lanzado, así hasta que todos hayan dicho y recibido cualidades de sus compañeros.

### • Empatía

Se trabajará la definición, sus componentes, los beneficios de practicarla y herramientas para poder llevarla a cabo (Anguís, s.f.) y se finalizará con una dinámica.

*Dinámica:* Se llevará a cabo una dinámica que comienza con una pregunta, ¿Cómo te sentirías tú, si...? Los menores tendrán que completar la pregunta, dirigiéndola a otros

menores. Por ejemplo “¿Cómo te sentirías tú, si nadie quiere hablar contigo?” Se pasará un folio en blanco con la pregunta sin completar, los participantes tendrán que ir apuntado de uno en uno su pregunta y una vez que todos hayan contestado a la pregunta se les irá formulando de uno en uno todas las preguntadas y tendrán que dar respuesta, compartiéndolo con todo el grupo.

- **Autocontrol**

Se trabajará la definición, la ira y ejercicios para reforzar el autocontrol (Naveira, 2019), se finalizará con una dinámica.

*Dinámica:* Esta dinámica consiste en realizar una pequeña ruta por un espacio determinado, en parejas o en tríos, En parejas o tríos, uno de ellos con los ojos cerrados y el otro u otros, guiándole para potenciar el dominio sobre uno mismo. Luego se cambiarán los papeles.

- **Asertividad**

En primer lugar se explicará qué es una conducta agresiva, una conducta pasiva y una conducta asertiva según Barajas, Caballero, Martín y Ramos (2016, p. 21). Y se preguntará a los menores cuál de las tres conductas elegiría.

**Tabla 2:** Conducta agresiva, pasiva y asertiva.

<b>Conducta agresiva</b>	<b>Conducta pasiva</b>	<b>Conducta asertiva</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expreso mis opiniones y sentimientos gritando, insultando y humillando.</li> <li>- Defiendo mis derechos imponiéndoles.</li> <li>- Establezco relaciones basadas en el temor.</li> <li>- Soy impulsivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No expreso mis sentimientos, opiniones y necesidades por miedo a ser rechazado.</li> <li>- Tengo falta de confianza.</li> <li>- No sé decir que no.</li> <li>- Dejo que los demás violen mis derechos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expreso mis sentimientos, necesidades y opiniones sin herir a los demás.</li> <li>- Sé cuáles son mis derechos, los defiendo teniendo en cuenta los demás.</li> <li>- Tengo confianza en mí mismo.</li> <li>- Me siento satisfecho.</li> </ul>

Fuente: Barajas, M., Caballero, M., Martin, M.V. y Ramos, A.E. (2016).

Después, se realizará la dinámica correspondiente, la cual mostrará una serie de casos con varias respuestas y el menor tendrá que identificar la respuesta asertiva de las tres opciones dadas.

- Caso 1: Marcos va al supermercado a comprar dos kilos de naranjas, pero cuando llega a casa se da cuenta que le han dado mal el cambio y vuelve al supermercado:
  - a) - ¡Oye! Me has engañado en el cambio.
  - b) Disculpa, me has dado mal el cambio.
  - c) No le dice nada al cajero.
- Caso 2: Has quedado con cinco amigos de los cuales solo 1 llega puntual. Tu reacción sería:
  - a) Te conformas con la situación y haces como si nada.
  - b) Te enfadas y les gritas.
  - c) Les preguntas de forma amable el por qué han llegado tarde.
- Caso 3: Vas con tu prima a un restaurante a comer y te sirven la comida fría. Tu reacción sería:
  - a) No dices absolutamente nada.
  - b) Le pides al camarero por favor que te caliente la comida.
  - c) Te levantas de la mesa y le gritas al camarero.

Una vez se haya trabajado todas las habilidades, se puede completar el apartado 2 del portfolio. (*Anexo IX*)

### **3. INTERESES PROFESIONALES**

En primer lugar, se comenzará preguntando si conocen qué son los intereses profesionales, una vez lo hayan hecho, se explicará que son y para qué sirven, teniendo en cuenta que son preferencias de una persona en relación al ámbito laboral. Los *intereses profesionales*: son las actividades profesionales para las que se tiene predisposición según las preferencias personales y sirven para conocer la predisposición para unas actividades profesionales en concreto permite marcarse un punto de partida para explorar las oportunidades laborales que más encajan con las propias inquietudes (Consortio de Educación de Barcelona, 2016).

Tras la explicación se realizará una actividad, la cual les dará información sobre las preferencias de profesiones que les gustaría realizar. Los participantes tendrán que

contestar a las preguntas que aparecen en el apartado 3 del portfolio uno a uno. (*Anexo IX*)

Una vez hayan finalizado las preguntas, el profesional que esté impartiendo la sesión, accederá al glosario de intereses profesionales de Barcelona Treball (2011) y deberán elegir 3 intereses profesionales y explicar el porqué de esa elección en el portfolio. (*Anexo IX*).

#### 4. COMPETENCIAS PROFESIONALES

Como se han expuesto en uno del apartado anterior de este proyecto, se trabajará con todos los participantes de manera teórica las competencias más importante según Yerro (2018), estas competencias deberán adquirirlas para su correcta inclusión en el mundo laboral.

Las competencias serían las siguientes agrupadas en cinco grupos:

**Tabla 3:** Competencias profesionales.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>Competencias de Logro</b>	Iniciativa
	Planificación y organización
<b>Competencias de Gestión de Equipo</b>	Trabajo en equipo y cooperación
	Comunicación
<b>Competencias de Influencia</b>	Comunicación
	Negociación
	Orientación al cliente
<b>Competencias de Pensamiento</b>	Pensamiento analítico
<b>Competencias de Gestión Personal</b>	Flexibilidad y gestión del cambio
	Autocontrol

Fuente: Elaboración propia.

Después, de manera individual tendrán que contestar el apartado 4 del portfolio (*Anexo IX*).

## 5. PUNTOS FUERTES Y DÉBILES

Todos los menores deben saber identificar y distinguir sus puntos fuertes y sus puntos débiles, por ello se ha considerado adecuado realizar el análisis de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, es decir, su DAFO. Contribuyendo así a la evaluación y valoración de determinadas competencias que se adquieren en el mercado de trabajo.

Se les explicará en qué consiste el análisis DAFO:

**Tabla 4:** Análisis DAFO.

DEBILIDADES	AMENAZAS
Las “debilidades” suelen estar relacionadas con factores internos que impiden avanzar. Es necesario y fundamental conocerlas y cambiarlas en la medida de lo posible.	Las “amenazas” son aquellos aspectos del entorno que están bloqueando el acceso al empleo. Son difícilmente modificables por uno mismo, pero aun así es necesario conocerlas.
OPORTUNIDADES	FORTALEZAS
Las “oportunidades” forman parte del entorno también, pero son facilitadores, recursos y ayudas de las que sirven para encontrar trabajo. Cuántas más se oportunidades se conozcan, más fácil será la búsqueda.	Las “fortalezas” están relacionadas con factores internos y aspectos positivos de tus características personales o de tu trayectoria académica o laboral que te abren un abanico de posibilidades para buscar trabajo.

**Fuente:** Lucas. S. (2018)

Una vez hayan entendido en qué consiste el análisis DAFO se les mostrará un ejemplo (*anexo XI*) y a continuación, tendrán que completar el apartado correspondiente del portfolio (*anexo IX*), realizando su propio DAFO.

## 6. OBJETIVO PROFESIONAL

Otros de los puntos necesarios y esenciales es definir el objetivo profesional. Para ello, es necesario que los menores conozcan sus cualidades personales, sus preferencias profesionales y que tengan en cuenta el entorno socioeconómico que les rodea. Se explicará brevemente en qué consiste un objetivo profesional y la importancia de este.

Tras la explicación, realizarán el apartado 5 del portfolio, correspondiente al objetivo profesional. Después, deberán tener en cuenta su motivación, intereses, habilidades y competencias para formar su objetivo profesional. Luego, se les explicará en qué consiste un profesigrama y cuáles son sus utilidades.

Para finalizar la sesión, redactará cada uno su propio objetivo profesional a partir de todo lo dicho anteriormente en el portfolio (*anexo IX*), ayudados por los profesionales.

## **7. CARTA DE PRESENTACIÓN**

Como en todos los apartados anteriores, se comienza la sesión explicando en qué consiste la carta de presentación, recomendaciones para desarrollarla y las partes en las que se divide una carta.

La carta de presentación es la introducción al currículum (al que acompaña). De ella se desprenden las primeras impresiones que la persona que realiza la selección pueda tener, y con las que hay que tratar de captar su atención. Es un instrumento que transmite una buena imagen de la persona que opta al puesto y de su ofrecimiento profesional, facilitando la fase de entrevista. Se explica que existen dos tipos de cartas de presentación y qué consiste cada una de ellas:

- En respuesta a ofertas concretas de empleo.
- Autocandidatura o candidatura espontánea.

Algunas de las recomendaciones para realizar una carta de presentación correcta son:

- Visitar la página web de la empresa a la que te dirijas.
- Redactar en soporte informático.
- Cuidar la ortografía, evitando faltas de puntuación u ortográficas. De esta forma evitaremos dar una imagen descuidada o incluso inadecuada para la empresa.
- Ajustarse a una hoja: texto claro y conciso, evitando las repeticiones innecesarias.
- Escribir en primera persona y en positivo.
- Personalizar la carta según el tipo de empresa y el puesto de trabajo.
- Evitar un tono excesivamente efusivo, coloquial o arrogante. Recuerda que no se trata de una biografía.
- Enviar siempre el original sin efectuar demasiadas dobles.
- Guardar una copia.



Una carta de presentación se compone de varias partes, las cuales serían:

- **INTRODUCCIÓN.** Se especifica el motivo por el que se envía el currículum vitae: respuesta a un anuncio o autocandidatura. En la carta de autocandidatura, se pretende transmitir el nivel de conocimiento que se tiene sobre la empresa, productos o servicios o en su caso, el sector al que pertenece. En cartas de contestación a un anuncio se hace referencia a la fuente de información donde aparece publicada la oferta.
- **VENTA DEL CANDIDATO/A:** Una breve exposición en la que concretamos que reunimos todos los requisitos para ocupar ese puesto de trabajo, destacando 2 ó 3 puntos fuertes del currículum. Es importante mencionar tanto aspectos profesionales como personales relacionados con el puesto. La intención es captar la atención de quien realiza la selección sobre la capacidad para cubrir el puesto de trabajo, y en caso de autocandidatura, incluso crear una necesidad en la empresa sobre los servicios profesionales ofertados.
- **CONCLUSIÓN:** Explicar el objetivo que pretendemos alcanzar con esta carta (concretar cita para una entrevista, formar parte de un proceso de selección, etc...).

Para completar la explicación, se expondrá un ejemplo de una carta de presentación realizada (*Anexo XII*) y a continuación, deberán de completar el apartado correspondiente del portfolio y realizar cada menor su propia carta de presentación. (*Anexo IX*)

## **8. CURRÍCULUM VITAE**

En primer lugar, se explicará qué es y para qué sirve un Currículum Vitae. Posteriormente se expondrá los diferentes tipos de currículum pero se profundizará en el Currículum Europass, ya que es un expediente personal en el que los menores podrán utilizar con carácter voluntario para comunicar de manera clara y sencilla las aptitudes, titulaciones y certificados adquiridos. Además este Currículum se realiza de forma online en la página web de Europass, en la que también se puede realizar la carta de presentación. Este Currículum es útil en toda Europa y práctico y eficaz para modificar datos en el caso de que sea necesario.

Ante de centrarnos en la explicación de cada uno de los apartados del Currículum Europass, se indicarán una serie de pautas y/o recomendaciones:

- Cuidar la redacción del Currículum Vitae (Presentar las cualificaciones y competencias de manera clara y lógica, para resaltar el valor personal).

- Concentrarse en lo esencial:
  - a) Un CV debe ser breve
  - b) Tres páginas pueden ser ya demasiadas en muchos países
  - c) Describir primero la educación y la formación recibida y mencionar después el periodo de prácticas o de formación en centros de trabajo.
  - d) Concentrar los datos esenciales que favorezcan particularmente su candidatura.
- Hay que ser claro y conciso: usar frases cortas y actualizar continuamente el currículum tras una experiencia.
- Adaptar el CV al puesto requerido y destacar los puntos fuertes. (Cada puesto requiere un perfil diferente, revisar siempre antes de mandar al empleador).
- Cuidar la presentación del Currículum y colocar la información relevante y cuidar la ortografía y la puntuación.
- No inflar artificialmente el CV, se corre el riesgo de ser descubierto durante la entrevista.

Tras esta pequeña introducción de recomendaciones, se mostrará un ejemplo de la estructura y contenido que presenta un Currículum Europass (*Anexo XIII*). Posteriormente, se explica cada uno de los apartados, punto por punto y los pasos, con ayuda de un portátil y un proyector, para acceder a la página web donde realizarlo, este Currículum se ejecuta de forma online.

#### **Pasos a seguir para acceder a la página web:**

1. Se pone en Google: Currículum Europass y se accede al primer link.
2. Una vez accedido a la página de Europass, se da a “Cree su CV”.

A la vez que se va explicando cada apartado, se dan **pautas**:

- **Foto:** la fotografía debe ser reciente y de buena calidad.
- **Datos personales:** indicar nombre y apellidos, dirección completa, número de teléfono al ser posible móvil para poder localizar antes, correo electrónico sería aconsejable utilizar un correo específico que sea decente (Ejemplo: [nombreakellidos@gmail.com](mailto:nombreakellidos@gmail.com)) para los currículums, sexo y fecha de nacimiento.
- **Tipo de aplicación:** hay que indicar el propósito de este currículum.
- **Objetivo profesional:** incluir el objetivo profesional anteriormente escrito, pero dependiendo del puesto solicitado se puede adaptar, no debe superar las 50 palabras.

- **Experiencia profesional:** indicar en el caso de tener: las experiencias profesionales en orden cronológico de la más actual a la menos actual. Y será importante indicar algunas funciones de cada experiencia. (Si no se tiene experiencia no pasa nada)
- **Educación y formación:** también hay que indicar de la más actual a la menos actual.
- **Competencias personales:** se exponen 6 competencias, que son fundamentales a la hora de buscar un empleo, por lo tanto de cada competencia hay que indicar que se tiene adquirido. Además hay opción de añadir otras competencias que no aparezcan en esa lista de 6.

Por último, se les indicará que a la hora de enviarlo, se debe enviar en formato PDF. Una vez terminado el Currículum Europass, los menores deberán de realizar el apartado del Portfolio para terminar la sesión. (*Anexo IX*)

## 9. OFRECERTE A UNA EMPRESA

Una vez que los menores hayan interiorizado las herramientas necesarias para realizar un currículum el siguiente paso es ofrecerse a una empresa. Existen varias opciones que pueden utilizar: auto-candidatura o candidatura espontánea e intermediarios. Se les explicará en qué consiste cada una de ellas y las ventajas e inconvenientes que presentan.

- *AUTO-CANDIDATURA O CANDIDATURA ESPONTÁNEA*

La auto-candidatura se entiende como la manera activa en la que los destinatarios van a una empresa y dejan su currículum.

Antes de explicar en qué consiste, se les preguntará a los menores cómo contactarían ellos con una empresa, que recursos y medios utilizarían. Y después, tras conocer las opciones que ellos contemplan, se les explicará las diversas formas que existen para ponerse en contacto con una empresa:

- **Enviando un correo electrónico:**

1. Buscar el nombre de la empresa en Google. Acceder a la empresa y ver cuál es su correo electrónico.
2. Acceder al correo electrónico y adjuntar currículum.

3. Consultar el número de teléfono en internet o en las páginas amarillas y llamar por teléfono.
4. Buscar la ubicación de la empresa y visitarla.
5. Analizar la página web de la empresa y averiguar si tiene algún apartado para adjuntar directamente el currículum.

Después de la explicación, se pondrá en práctica lo aprendido y se les expondrá casos reales de empresas que tendrán que investigar e indagar cómo si quisieran trabajar en ellas.

- *INTERMEDIARIOS*

Los intermediarios son aquellas empresas o instituciones que ponen en relación a la persona que demanda un trabajo con los posibles empleadores, es decir, la persona interesada pide ayuda a una entidad a la que le deja su currículum para que sea ella quien lo gestione y le encuentre trabajo. Esta opción sería una actitud pasiva por parte de la persona que la elige.

Después de la explicación, los menores se reunirán en 5 grupos de 3 personas cada uno y tendrán que buscar información sobre algunos aspectos en relación al empleo.

- Centros Especiales de Empleo (CEE)
- Enclaves laborales.
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
- Servicio Valenciano de Empleo y formación. (SERVEF)
- Diputaciones.
- Adecco.
- Alta Gestión.
- Randstad.

Una vez finalizado la búsqueda de información, deberán completar el apartado correspondiente del portfolio. (*Anexo IX*)

## **10. BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO**

En primer lugar se explica en qué consiste la búsqueda activa de empleo, los factores que presenta, las principales fuentes de información y los recursos de apoyo donde buscar ofertas de trabajo.

Según Lucas (2007), buscar empleo es una labor activa y requiere motivación hacia la misma, ya que requiere esfuerzos, tiempo y paciencia en realizar una buena búsqueda.

Para buscar empleo es importante tener en cuenta que existen dos tipos de factores:

1. **Externos:** Son los que no puedes controlar. Limitaciones de la oferta, situación del mercado de trabajo, crisis económica, suerte, etc.
2. **Internos:** Los que puedes controlar. Formación, tiempo, estrategias de búsqueda de empleo, etc.

Como expone el Instituto Municipal de Empleo, las principales fuentes de información sobre ofertas son internet y la prensa escrita. La ventaja de la Red es que te permite acotar la búsqueda e inscribirte en una oferta tan sólo pulsando un botón. Con esto ganas en tiempo y agilidad. Las bolsas de empleo online también ofrecen la posibilidad de filtrar el tipo de ofertas que deseas consultar.

Para realizar la búsqueda de empleo mediante Internet se puede hacer a través de dos opciones: por las redes sociales o por portales de Internet.

#### ❖ **Redes sociales**

En el caso de las redes sociales, hay que tener en cuenta que trabajamos con un colectivo que debido a sus características los riesgos en internet pueden aumentar. Por ello, habría que valorar el nivel de autocontrol y responsabilidad ante ellas en este tipo de colectivo.

#### ❖ **Portales y bolsas de Empleo**

Además de las redes sociales también pueden consultar, los portales de empleo generales, tales como:

- [www.tutrabajo.org](http://www.tutrabajo.org)
- [www.infojobs.net](http://www.infojobs.net)
- [www.webjobs.com](http://www.webjobs.com)
- [www.jooble.org](http://www.jooble.org)
- [www.milanuncios.com](http://www.milanuncios.com)
- [www.jobtoday.com](http://www.jobtoday.com)
- [www.indeed.com](http://www.indeed.com)
- [www.primerempleo.com](http://www.primerempleo.com)
- [www.infoempleo.com](http://www.infoempleo.com)

Una vez expuesto todo lo anterior, se explica los pasos a seguir, para utilizar una bolsa de empleo online. (Instituto Municipal de Empleo, sf):

1. Introducir los datos. Para que las empresas puedan contactar con el menor, es necesario que los datos aparezcan publicados en la bolsa de empleo.
2. Elegir la privacidad. Aunque se esté buscando trabajo, puede que haya personas que ya dispongan de un empleo. En este caso, no sería coherente que el actual jefe/a encuentre registrado a alguien de su plantilla en una bolsa de empleo. Así se puede permitir que el historial académico y profesional esté publicado mientras que los datos personales se mantengan ocultos.
3. Empezar una búsqueda activa. Una vez se han introducido los datos en la bolsa de empleo, toca esperar a que alguna empresa contacte contigo o empezar una búsqueda activa. Ésta última manera es la más efectiva y la que te puede reportar mejores resultados.
4. Inscribirse a la oferta que interese. Si se encuentra una oferta interesante y acorde con el perfil. Con un solo click, los datos se envían directamente a la empresa que insertó la oferta y que decidirá si el currículum se adecua al puesto o no.
5. A la espera de una respuesta. A partir de ese momento, la empresa decide ponerse en contacto con los candidatos si le interesa.
6. Toda la información laboral. La utilidad de la bolsa de empleo no se acaba en este momento. La entrevista de trabajo, los tests de personalidad y de aptitudes, los primeros días en el trabajo así como cuestiones legales, son asuntos de los que se puede precisar información. La Red pone al día de la actualidad laboral y asesora sobre cómo se debe actuar en cada caso. Además, permite estar al corriente del estado del mercado de trabajo, consultando periódicamente qué demandan las empresas.

Por último, se realizará una actividad, en la que los menores se dividirán en grupos de 3 personas cada uno y consultarán dos o tres páginas web buscando ofertas, por ejemplo de

mecánica. Y completar el apartado correspondiente a la búsqueda activa de empleo que aparece en el portfolio (*Anexo IX*).

## 11. CÓMO AFRONTAR UNA ENTREVISTA DE TRABAJO

Antes de comenzar a explicar la entrevista, se preguntará si alguno de los participantes sabe en qué consiste una entrevista o si alguna vez se han sometido a una. A continuación, se explicará que es una entrevista y para qué sirve, los tipos de entrevista que existen, pautas y recomendaciones para someterse a una entrevista y por último, se expondrán las fases de la entrevista y una alguna de las preguntas que se suelen hacer en entrevistas (*anexo XIV*). Se completará la explicación con un role-playing.

La **entrevista de trabajo** es un proceso de comunicación que se realiza normalmente entre dos personas antes de contratar a alguien para trabajar; en este proceso el entrevistador obtiene información del entrevistado de forma directa. Hace referencia a la parte más importante del proceso de selección y normalmente la última, antes de la decisión por parte de la empresa.

Los objetivos de una entrevista de trabajo son:

- Demostrar que la persona entrevistada sabe, puede y quiere cumplir lo que requiere el puesto.
- Transmitir su competencia laboral para el puesto.
- Probar que se tiene un claro interés por el puesto y causar una impresión positiva en el entrevistador/a.

Se distinguen varios tipos de entrevista, ya que no existe un modelo fijo. Cada seleccionador/a sigue una técnica propia, más o menos profesional. Por su estructura se pueden dar varios **tipos de entrevistas**:

- o *EN FUNCIÓN AL NÚMERO DE PERSONAS*:
  - **Entrevista individual.** Un entrevistador y una persona candidata.
  - **Entrevista múltiple o de panel.** Más de un entrevistador y una persona candidata.
  - **Entrevista en grupo.** Diversas personas candidatas y pueden participar uno o más entrevistadores.

o *EN FUNCIÓN DEL MÉTODO:*

- **Directa o dirigida.** El entrevistador/a se guía por un cuestionario tipo y hace preguntas al candidato/a. En este tipo de entrevista se esperan respuestas muy concretas. Consejo: No extenderse mucho, ser conciso y aportar información relevante.
- **Libre o no dirigida.** El entrevistador/a hace preguntas muy generales y pide al entrevistado/a que responda y hable sobre sus opiniones acerca de determinados asuntos, sus preferencias, etc. Consejo: Es conveniente que preguntes si quieren saber algo en particular. Si dicen que hables de lo que quieras, sigue el guion de tu historial profesional.
- **Mixta.** Es una combinación de las dos anteriores y suele ser la más frecuente. Te preguntan sobre determinados temas: vida personal, historial laboral, etc. Consejo: No conviene extenderse mucho en los temas personales ya que puedes tener tendencia a profundizar. Intenta concretar y relacionar tus respuestas con el puesto al que optas, recuerda seguir un hilo lógico y no divagar.
- **Dinámica de grupo.** Cada vez más empleada. Se reúne un grupo de 6 a 8 personas y se plantea una situación "ficticia" a resolver entre los participantes, o se propone un tema de discusión. El seleccionador/a no participa, se queda al margen observando. El objetivo de la prueba es determinar la personalidad de los candidatos/as, su grado de participación, seguridad, iniciativa, fluidez verbal, razonamiento, criterios, expectativas, etc. Consejo: No consideres al resto de aspirantes como enemigos/as. Defiende con firmeza tus criterios y lucha por ellos sin ofender. Antes de acudir a la entrevista busca la mayor información posible sobre el puesto ofertado, intenta reconstruir el perfil deseado y ajusta en lo posible tu conducta a dicho perfil. Relájate y no dejes que los nervios te vengzan.

o *EN FUNCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN:*

- **Preliminar.** Sirva para efectuar el primer filtro. Generalmente no se habla mucho del puesto. Suele efectuarla un consultor/a externo o alguien del Departamento de Recursos Humanos, no familiarizado con el puesto. En ella se analizan los aspectos de personalidad y motivación.



- **De selección.** Realizada normalmente por una persona que conozca ampliamente el puesto. En ella se analizan los conocimientos, aptitudes y experiencias previas.
- **Final o de negociación.** Realizada normalmente por un directivo/a de la empresa. En ella se tratan los aspectos relacionados con la empresa en general, responsabilidades del puesto, retribuciones, etc. En ella en algunos casos se negocian las condiciones, en base a la valía de la persona interesada por el puesto.

Otro de los aspectos a tener en cuenta en una entrevista es la importancia de la comunicación no verbal, ya que dice mucho de la persona entrevistada:

- La mirada.
- La posición del cuerpo.
- Los movimientos de la cabeza.
- Las manos.

Para afrontar correctamente una entrevista de trabajo, es necesario saber que a entrevista se divide en tres momentos, antes, durante y después:

**a) Antes de la entrevista:**

- *Conoce la empresa:* entrar en la página web de la empresa, consultar información, buscar información sobre su historia, posicionamiento en el mercado, líneas de trabajo, valores, funcionamiento, informe anuales... Así como buscar información de la persona que se ha puesto en contacto contigo para la entrevista.
- *Conoce el puesto:* misión del puesto, principales funciones y tareas...
- *Conócete:* repasando tu perfil y actualizando documentos (corrigiendo faltas, direcciones, teléfonos, fechas...) e incorporando frases positivas y afirmativas por ejemplo: en vez de decir que no se tiene experiencia para el puesto de trabajo, decir “tengo gran motivación por aprender nuevos conocimientos”. Conociendo puntos fuertes y débiles.
- *Auto-cuidado y aseo personal:* la primera impresión cuenta y mucho. Por ello, acude a la entrevista con ropa adecuada y discreta, dando una imagen profesional.

**b) Durante la entrevista:**

- *Escuchar activamente.* Prestando atención a las palabras y gestos del entrevistador.
- *Responder las preguntas* con sinceridad y de forma clara, precisa y directa. Los entrevistados y empresas buscan candidatos en los que puedan confiar. No ignores preguntas que te han realizado. Pide al entrevistador que te repita la pregunta si no la has entendido. No alargues excesivamente las respuestas, siempre menos de 1 minuto.
- *No consideres las preguntas como ataques* personales sino como oportunidades para exponer que eres la persona adecuada para el puesto
- *Organiza la contestación* de cada pregunta antes de responder y relacionalas siempre tus repuestas con el puesto a ocupar. Menciona tus logros y experiencias profesionales, sin mentir.
- *Habla bien de tus antiguos trabajos.*
- Nunca discutas con el entrevistador/a.
- Prepárate para hablar de tus errores y de tus defectos, de tal manera que se conviertan en algo beneficioso para ti.
- Demuestra interés por la oferta y el puesto.
- Haz las preguntas que consideres necesarias sobre la empresa y el puesto, pero ten cuidado con todo lo relativo a retribuciones, vacaciones, etc. No lo menciones en la primera entrevista, salvo que sea la persona que realiza la entrevista quien saque el tema.

**a) Después de la entrevista:**

- Actualizar la agenda de búsqueda de empleo. Incluyendo en esta agenda la empresa, la fecha de la entrevista y posibles datos a tener en cuenta.
- Analizar aspectos a mejorar: reflexiona sobre la entrevista (¿Salgo satisfecho? ¿Llevaba preparada la entrevista? ¿Qué preguntas difíciles me hicieron? ¿Cómo lo resolví? ¿He tenido una actitud pasiva o activa? ¿Qué cosas me han puesto nervioso? ¿Qué cosas me han tranquilizado? ¿Errores que debo evitar? ¿Qué es lo que más y que lo que menos le ha podido gustar al entrevistador?)
- Contacta con la persona que te ha ofrecido el puesto después de la entrevista. Esto te dará una oportunidad para destacar entre el resto de

candidatos. Puedes escribir un correo electrónico o una carta a la persona que te ha realizado la entrevista un día después, incluyendo:

- En primer lugar dar las gracias por el tiempo dedicado.
- Muestra interés por la empresa y el puesto.
- Recálcales que pueden contar contigo para futuras entrevistas.
- Por último, haz una despedida cordial y firma, pon tu nombre y un teléfono de contacto.

También es importante explicar que existen una serie de posibles preguntas que se suelen hacer durante la entrevista para que el entrevistado vaya preparado con alguna respuesta.

Algunos ejemplos son (*anexo XIV*):

- Sobre formación: ¿En qué cree que debería formarse?
- Experiencia profesional: ¿En que ha trabajado anteriormente? ¿Ha tenido experiencia laboral? ¿Cuáles eran sus funciones? ¿Y sus responsabilidades?
- Comportamiento en el trabajo: ¿Qué conoce de esta empresa? ¿Qué es para ti lo más importante en el trabajo? ¿Le gustaría trabajar solo o en equipo? ¿Qué le llama la atención de este puesto?
- Personalidad: Defínete.
- Ocio y relaciones sociales: ¿Qué aficiones tiene? ¿A qué dedica su tiempo libre?
- Situación familiar: ¿Qué piensa su familia de que solicite este empleo?
- Disponibilidad: ¿Tiene usted disponibilidad horaria y geográfica?

Por otro lado, también es importante tener en cuenta la imagen y el aspecto personal. Las primeras impresiones tienen gran influencia sobre el resultado de la entrevista. La imagen externa es la primera impresión que el entrevistador/a tendrá de la persona que vaya a entrevistar, por lo que esta debe cuidar su imagen sin caer en la ostentación ni en el ridículo. Para superar una entrevista con éxito, hay que tener en cuenta los siguientes

**consejos sobre imagen y aspecto personal:**

- **PUNTUALIDAD.** Es importante llegar puntual a la entrevista, por ello hay que asegurarse del día, lugar y hora de la entrevista. En caso de no poder llegar a la hora prevista, es mejor excusarse y pedir cita para otro día.
- **SALUDO.** Saluda al seleccionador/a con un firme apretón de manos y agrádecele la posibilidad de participar en la entrevista. Si estás sentado/a cuando entre, levántate y extiende la mano para saludar. Si estás de pie, saluda y luego toma asiento cuando y donde te indiquen.

- **TRATAMIENTO.** No tutees al entrevistador/a, salvo que te lo pida expresamente, incluso aunque él o ella te tutee a ti.
- **ACCESORIOS.** Es conveniente acudir con todos los documentos y acreditaciones personales en una carpeta, así como disponer de un pequeño bloc y algo con qué escribir, que te permita tomar notas en caso necesario.
- **POSTURA, OBJETOS, MIRADA.** Siéntate en postura erguida y correcta, sin adoptar una postura incómoda o artificial. No modifiques el entorno donde te entrevisten, ni coloques objetos (bolso, carpeta, tus codos, etc.) sobre la mesa del entrevistador/a. No juegues con los objetos que se encuentren a tú alrededor y menos aún si son de la persona que realiza la entrevista. Conviene guardar las distancias, aunque se debe mirar de vez en cuando al interlocutor/a a los ojos, no fijamente.
- **TABACO Y BEBIDA.** No se debe entrar fumando, ni mascando chicle. Si ofrecen bebida, nunca se debe pedir alcohol. Es mejor excusarse y rechazar la invitación.
- **ROPA.** Acude aseado/a y con una ropa correcta y discreta. Ante la duda, ropa clásica, bien peinado/a y con poco perfume y joyería (tanto para las chicas como para los chicos). Evita insignias deportivas o políticas en el ojal o llavero, pueden causarte problemas.

Además, es necesario tener presente aquello que **se debe evitar en las entrevistas** es:

- Una mala apariencia física.
- Falta de interés por el puesto y más interés por el sueldo.
- Ropa inadecuada.
- Estilo poco profesional.
- Llegar con una hora de anticipación.
- Llegar más tarde a la entrevista.
- La falta de cortesía.
- Ir acompañado.

Antes de finalizar con la sesión, se precisa necesario nombrar las diferentes **fases de una entrevista**:

1. El saludo.
2. Charla introductoria.
3. Conversación sobre el puesto.
4. Despejando incógnitas.
5. Cierre y despedida.

Para finalizar esta sesión, se llevará a cabo un **role-playing**, en el que los menores tendrán que representar una escena de una entrevista de trabajo, entre el entrevistador/a y la persona interesada en el puesto de trabajo. Se pedirán voluntarios y un menor será el entrevistador y otro, el entrevistado. Cada uno tendrá su guion y una vez que lo hayan realizado se cambiarán los roles, así hasta que todos los menores hayan hecho los dos papeles. Es una forma de que los participantes empaticen e interioricen ambas figuras.

## **12. CREACIÓN DE MI PROYECTO PROFESIONAL**

Los participantes una vez hayan finalizado las competencias transversales y prelaborales, podrán rellenar el último apartado del portfolio (*anexo IV*), en donde indicarán lo que han aprendido de los talleres de inserción socio-laboral, su decisión sobre su futuro profesional, recursos necesarios, obstáculos que se pueden encontrar y las soluciones que darían a esas dificultades.

## **ANEXO IX. PORTAFOLIO DE TALLERES DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL**

### **1. MOTIVACIÓN PARA EL EMPLEO.**

#### **1.1. Presentación de sí mismo.**

Nombre:.....

Apellidos:.....

Nacionalidad:.....

Formación:

Ocio:

Expectativas de la experiencia:

Profesión en la que le gustaría trabajar:

## **1.2. Valores de la motivación para el empleo.**

- ¿Te gustan los trabajos difíciles?
  
- ¿Prefieres trabajar solo? ¿O con compañeros?
  
- ¿Prefieres recibir instrucciones sobre lo que debes hacer de tu jefe?
  
- ¿Piensas que el mejor puesto es el que te ofrece mejores horarios, sueldo...?
  
- ¿Prefieres un trabajo que te ayude a ir subiendo de puesto?
  
- ¿Lo que más te interesa de un trabajo es que puedas establecer relación con tus compañeros?
  
- ¿A qué tipo de trabajo crees que puedes acceder? y ¿qué condiciones laborales exigirías para aceptarlo (horario, turnos, salario, etc.)?

- ¿Qué es para ti trabajar?

## 2. AUTOCONOCIMIENTO PERSONAL.

### 2.1. Cuestionario Autoestima

Descripción	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Siento que soy un apersona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás.				
Me inclino a pensar que, en conjunto, soy un fracasado.				
Creo que tengo varias cualidades buenas.				
Puedo hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente.				
Creo que no tengo muchos motivos para sentirme orgulloso de mí.				
Tengo una actitud positiva hacia mí mismo.				
En general, estoy satisfecho conmigo mismo.				
Desearía valorarme más a mí mismo.				
A veces me siento verdaderamente inútil.				
A veces creo que no sirvo para nada.				

Fuente: Escala de autoestima (Rosenberg)

## **2.2. Habilidades**

Tras realizar las dinámicas sobre la autoestima, empatía, autocontrol y asertividad. ¿Qué habilidad te caracteriza más? ¿Qué dinámica te ha gustado más? ¿Por qué?

## **2.3. Rasgos característicos**

Indica 3 rasgos que te caractericen:

- 1.-
- 2.-
- 3.-

## **3. INTERESES Y HABILIDADES PROFESIONALES**

### **3.1. Responde a las siguientes preguntas:**

- ¿Qué cosas te parecen entretenidas? Con las que me divierto y me gustan...
  
- ¿Qué te gustaría hacer que ahora no puedes hacer?
  
- ¿Qué cosas no te gustaría hacer?
  
- Cuando utilizas Internet o Youtube ¿sobre qué buscas más?
  
- ¿Qué cosas haces y siempre te felicitan por ello?
  
- ¿Con qué actividades te piden tus compañeros/amigos/familiares que les ayudes?



- ¿Con qué actividades normalmente pides ayuda?
- ¿Qué cosas se te da bien hacer?

### **3.2. Mis tres intereses profesionales**

- 1.-
- 2.-
- 3.-

¿Por qué has elegido estos intereses profesionales?

## **4. COMPETENCIAS PROFESIONALES.**

### **4.1. Elección de competencias profesionales**

- ¿Qué competencias valoras más como persona?
- ¿Qué competencias valoras más en un puesto de trabajo?

## **5. PUNTOS FUERTES Y DÉBILES.**

Se trata de escribir tus puntos fuertes, tus debilidades y aquellas fortalezas o amenazas que consideres vinculados a la situación o el contexto en el que vivas. Con ello

conoceremos qué factores podrían estar influyendo en tu búsqueda y modificarlos, mantenerlos o considerarlos a la hora de realizar acciones de búsqueda de empleo.

<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>FORTALEZAS</b>

## **6. OBJETIVO PROFESIONAL**

### **6.1. Condiciones de trabajo**

- Tipo de empresa: (Pública, Privada, Mixta, Familiar...)
- Sector: (Educación, Sanidad, Hostelería...)
- Desarrollo de trabajo: (Funciones a desarrollar)
- Sueldo: (Siempre anual bruto)
- Horario: (Mañana, Tarde, Noche)
- Jornada: (Total, Parcial, Turnos...)
- Ámbito Geográfico: Nacional, Internacional...
- En el trabajo: ¿Trabajar solo? ¿Trabajar acompañado?

### **6.2. Mi objetivo profesional**

- ¿Cuáles son mis intereses, habilidades y competencias profesionales?

- Redacción del objetivo profesional (no más de 50 palabras):

## **7. CARTA DE PRESENTACIÓN**

Imagina que quieres acceder a un puesto de trabajo de peluquero/a, haz tu carta de presentación.

## **8. CURRÍCULUM VITAE**

Responde de una en una cada una de las siguientes preguntas:

- ¿Has hecho alguna vez un Currículum? ¿Cómo lo hiciste?
  
- ¿Qué datos debe incluir un Currículum?
  
- ¿Crees que es necesario tener un CV?

## **9. OFRECERTE A UNA EMPRESA**

Responde a las siguientes preguntas sobre cómo ofrecerte a una empresa:

- ¿Cuál crees que es la mejor forma de ponerte en contacto con una empresa?
- ¿Qué has aprendido de la exposición de tus compañeros sobre los diferentes aspectos en relación al empleo?

## **10. BÚSQUEDA DE EMPLEO POR INTERNET.**

Responde a cada una de las preguntas sobre la búsqueda activa de empleo:

- ¿Conocías alguna web? ¿Cuál te ha llamado la atención? ¿Por qué? Explícala brevemente.
- ¿Qué elegirías tú para tu búsqueda activa de empleo?
- ¿Tienes alguna duda sobre cómo buscar empleo?

## **11. AFRONTAMIENTO DE ENTREVISTAS**

- ¿Qué tipo de entrevistas existen?

- ¿Hay que tener en cuenta la comunicación no verbal? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son los consejos más importantes? ¿Qué se debe evitar?
- ¿Qué aspectos hay que tener en cuenta antes de la entrevista, durante la entrevista y después de la entrevista?
- ¿Cómo responderías a cada una de las siguientes preguntas?
  - Sobre formación: ¿En qué crees que deberías formarte?
  - Experiencia profesional: ¿En qué has trabajado anteriormente? ¿Has tenido experiencia laboral?
  - ¿Cuáles eran tus funciones? ¿Y tus responsabilidades?
  - Comportamiento en el trabajo: ¿Qué conoces de esta empresa? ¿Qué es para ti lo más importante en el trabajo? ¿Le gustaría trabajar solo o en equipo? ¿Qué le llama la atención de este puesto?
  - Personalidad: Defínete.

- Ocio y relaciones sociales: ¿Qué aficiones tienes? ¿A qué dedicas tu tiempo libre?
  
- Situación familiar. ¿Qué piensa su familia de que solicite este empleo?
  
- Disponibilidad. ¿Tiene usted disponibilidad horaria y geográfica?

**12. MI PROYECTO PROFESIONAL**

*Anticipo mi proyecto profesional*

A través de esta experiencia he  
 aprendido.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

Mi futuro laboral lo quiero orientar a  
 ser.....  
 .....  
 .....  
 .....

Los recursos que voy a necesitar  
 son.....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Las dificultades que me puede encontrar  
son.....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Las soluciones a estas dificultades van a  
ser.....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**ANEXO X: INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA SOBRE  
COMPETENCIAS TRASVERSALES.**

Según Rodríguez y Cortés (2012), las competencias transversales son tenidas en cuenta como una de las características que influyen directamente en el nivel de empleabilidad, se refieren a comportamientos laborales propios de desempeños en diferentes sectores o actividades. Estas competencias son genéricas, comunes a la mayoría de profesiones, son necesarias para desempeñarse de forma competente en el nivel requerido por el empleo, al tiempo que permiten una continua adaptación al cambiante mundo laboral (Rodríguez y Cortés, 2012). Dichas competencias transversales condicionarán el nivel de

empleabilidad de una persona. Algunas de las competencias transversales más importantes según Yerro (2018) son:

- *Trabajo en equipo.* Esta competencia supone la disposición personal y la colaboración con otros en la realización de actividades para lograr objetivos comunes, intercambiando informaciones, asumiendo responsabilidades, resolviendo dificultades que se presentan y contribuyendo a la mejora.
- *Orientación a resultados.* Esta competencia es especialmente necesaria en la realización de proyectos en crecimiento, donde los tiempos no están suficientemente delimitados, pero hay que llegar a una fecha tope de realización.
- *Capacidad de gestión y planificación.* Esta competencia hace que se establezca un orden de prioridades y un reparto funcional de los recursos.
- *Resolución de problemas.* Es importante saber cómo resolver las diversas situaciones impredecibles y los diferentes imprevistos que sucedan, por ello es fundamental ser una persona resolutiva.
- *Habilidades comunicativas.* También es necesario trasladar y difundir de forma correcta y comunicativa la información pertinente, ya se trate con el público, con proveedores, con clientes o con el propio equipo de trabajo.
- *Adaptabilidad o tolerancia al cambio.* Es esencial que cualquier persona sepa adaptarse a los acontecimientos y circunstancias existentes y gestionar la tolerancia, ya que en muchas ocasiones se darán casos o situaciones que no estén previstas.
- *Iniciativa y proactividad.* En puestos de responsabilidad o dirigidos a profesionales independientes, es importante la predisposición a iniciar acciones sin que necesiten ser impulsadas desde fuera.
- *Creatividad.* La creatividad es la capacidad de pensar de una forma distinta a como se hace habitualmente y esto se valora en cualquier profesional que tenga que proporcionar ideas, soluciones y propuestas innovadoras y originales. Puede estar relacionada con procesos y no solo con productos.
- *Aprendizaje continuo.* No tiene que ver con la edad sino con las ganas de aprender novedades sobre el sector en el que un profesional se mueve tienen que acompañarlo en toda su trayectoria. Si se considera ser un profesional competente, no se puede dejar de aprender.



## ANEXO XI: EJEMPLO DAFO

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Autopercepción negativa</li> <li>-Falta de autoestima</li> <li>-Baja motivación</li> <li>-Escasa formación y cualificación profesional</li> <li>-Brecha digital</li> <li>-Desinformación sobre la situación del mercado laboral</li> <li>-Escasa experiencia laboral</li> <li>-Alto déficit en la búsqueda de empleo</li> <li>-Complejo de inferioridad</li> <li>-Edad, 50 años</li> <li>-Cargas familiares</li> <li>-Urgencia económica</li> <li>-Ausencia del autoconocimiento realista y positivo</li> <li>-Desconocimiento de sus intereses profesionales</li> <li>-Depresión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desigualdad de género</li> <li>-Escasez de empleo</li> <li>-Edad</li> <li>-Tener hijos</li> </ul>
OPORTUNIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Haber aceptado que su marido ha fallecido para comenzar a recuperarse</li> <li>- Desarrollo de habilidades sociales</li> <li>- Prestación por viudedad</li> <li>- Apoyo incondicional de su familia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fundación mujeres orienta para mejorar su empleabilidad</li> <li>- Formación necesaria para acceder a la búsqueda activa de empleo</li> </ul>

## ANEXO XII: EJEMPLO CARTA DE PRESENTACIÓN

### ARIAS MORALES ELENA

📍 CALLE ACIBELAS, 47004 VALLADOLID (España)

📞 670755397 ✉ elenaariasmorales@gmail.com 🗣 Google Hangouts Elena Arias

---

Sr. Luis Carro  
ORSERVAL  
Facultad de educación y trabajo social  
Valladolid  
España

Valladolid, 12 de noviembre 2018

**Asunto:** Ref: Oferta de empleo

Estimados Señores,

El puesto de trabajo ofertado presenta una gran oportunidad para poner en práctica todas las competencias y conocimientos adquiridos en el Máster de Psicopedagogía.

La educación no formal es es precisamente mi punto fuerte. Acompañar, orientar y asesorar a las personas que lo necesiten, para insertarlas en el mundo laboral es una competencia adquirida del máster anteriormente expuesto, como profesional tengo las habilidades y capacidades necesarias para trabajar con personas en riesgo de exclusión social y ayudarlas en la medida de lo posible a erradicar ese riesgo e incluirlas en la sociedad.

Mi experiencia laboral es escasa, pero estoy prepara para afrontar cualquier reto, tengo muchas ganas de aprender y seguir completando mi perfil profesional y personal a través de esta experiencia laboral.

Agradeciendo de antemano su atención, reciba un cordial saludo,

ARIAS MORALES ELENA

# ANEXO XIII: CURRÍCULUM VITAE EUROPASS



Curriculum vitae

## INFORMACIÓN PERSONAL **ARIAS MORALES ELENA**

CALLE ACIBELAS, 47004 VALLADOLID (España)

670755397

elenaariasmorales@gmail.com

Google Hangouts Elena Arias

Fecha de nacimiento 04/01/1995 | Nacionalidad España

## PUESTO SOLICITADO **asesora de orientación profesional**

## EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

2013–2017	<b>GRADUADA EN EDUCACIÓN SOCIAL</b> UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA, CÁCERES (España)	Nivel 6 EQF-MEC
2017–presente	<b>ESTUDIANTE DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL</b> UNED, MÉRIDA (España)	Nivel 6 EQF-MEC
2018–presente	<b>ESTUDIANTE MÁSTER EN PSICOPEDAGOGÍA</b> UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, VALLADOLID (España)	Nivel 7 EQF-MEC

## EXPERIENCIA PROFESIONAL

28/08/2018–15/08/2018	<b>instructor</b> Centro de Actividades Vera, Cáceres (España) - Educar a los menores - Realizar actividades de ocio - Cuidar y proteger a los menores - Guiar y dirigir las actividades de la vida cotidiana - Potenciar las habilidades sociales - Fomento de necesidades básicas
-----------------------	--

## COMPETENCIAS PERSONALES

Lengua materna español

Lenguas extranjeras	COMPRENDER		HABLAR		EXPRESIÓN ESCRITA
	Comprensión auditiva	Comprensión de lectura	Interacción oral	Expresión oral	
inglés	A2	A2	A1	A1	A2
portugués	A2	A2	A1	A1	A1

Niveles: A1 y A2: usuario básico - B1 y B2: usuario independiente - C1 y C2: usuario competente  
Marco común Europeo de referencia para las lenguas

Competencias comunicativas -Buenas competencias comunicativas, escucha activa y empatía adquiridas a través de mi

experiencia como teleoperadora

- Capacidad de mostrar empatía y adaptación del lenguaje a diferentes personas y culturas, adquiridos en diferentes entornos multiculturales adquirida en voluntariado en Cruz Roja
- Capacidad para la gestión y expresión emocional y habilidades para la motivación propia y ajena
- Excelentes habilidades en el trato con niños y personas mayores, adquiridas a través de mi experiencia en el Campamento, como canguro durante un mes cuidando a tres niños, durante las prácticas de Educación Social, realizadas en asuntos sociales con menores con necesidades específicas y riesgo de exclusión social, certificado de colaboración como monitor/a "Lectura Intergeneracional" con personas mayores y certificado de colaboración en "La Noche de los investigadores 2016" con menores en la universidad

**Competencias de organización/ gestión**

- Capacidad de organización del trabajo, la planificación y la gestión del tiempo adquirido a partir de la gestión de compaginar trabajo y estudios
- Iniciativa, buena actitud, capacidad de automotivación

**Competencias relacionadas con el empleo**

- Conocimientos para desarrollar el aprendizaje de habilidades de personas y grupos y competencias en el asesoramiento y acompañamiento de los usuarios
- Habilidades de empatía, escucha activa, asertividad y negociación con personas y grupos para su inclusión social
- Aptitudes para orientación sociolaboral para la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión social
- Evaluar el progreso realizado por el cliente
- Aconsejar a los participantes sobre cursos de formación
- Ayudar a los participantes en su desarrollo personal
- Facilitar el acceso al mercado de trabajo
- Facilitar información sobre programas de estudio
- Identificar las necesidades y expectativas de los participantes
- Prestar asistencia con la búsqueda de empleo
- Proporcionar asistencia profesional

**Competencias digitales**

AUTOEVALUACION				
Tratamiento de la información	Comunicación	Creación de contenido	Seguridad	Resolución de problemas
Usuario competente	Usuario competente	Usuario competente	Usuario independiente	Usuario independiente

Competencias digitales - Tabla de autoevaluación

- Dominio del Software CRM, adquirido experiencia teleoperadora
- Dominio del Microsoft Office a nivel usuario avanzado
- Manejo de programas específicos como Power Point, Prezi, CmapTools, mindomo.

Permiso de conducir B

# ANEXO XIV: CÓMO ENFRENTARTE A UNA ENTREVISTA



**ENTREVISTA**  
¿Qué finalidad tiene una entrevista?

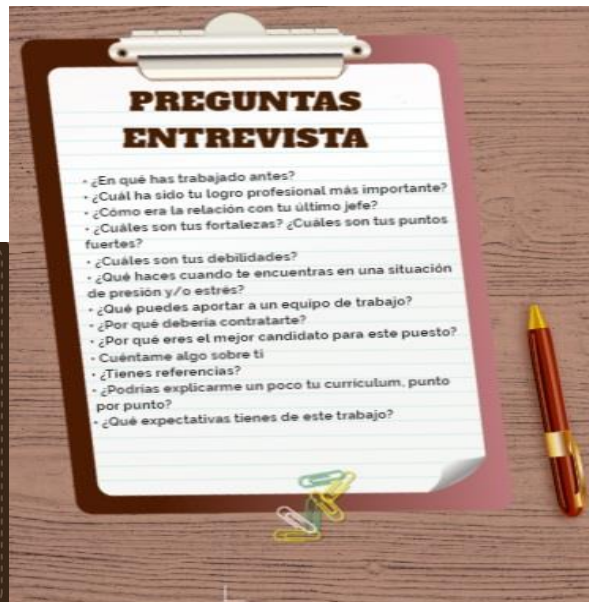
- Entrevista preselección
- Entrevista selección

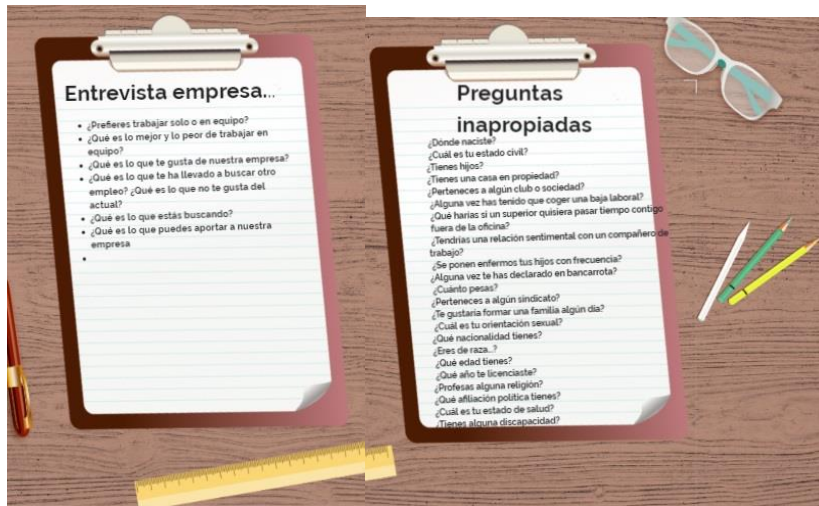


¿CÓMO ACTUARÍAIS EN UNA ENTREVISTA?




CONDUCTAS A EVITAR EN UNA ENTREVISTA	FACTORES DE ALTO RIESGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mala presentación</li> <li>• Ropa inadecuada</li> <li>• Aire descuidado</li> <li>• Estilo poco profesional</li> <li>• Llegar tarde a la entrevista</li> <li>• Llegar con una hora de anticipación</li> <li>• Ir acompañado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de entusiasmo</li> <li>• Actitud defensiva ante los factores menos favorecedores del currículo y/o del pasado</li> <li>• Agresividad excesiva, o actitud demasiado pasiva</li> </ul>





## CONCLUSIÓN

1. Puntualidad
2. Saludo: Sigue la pauta que marque la persona que te entrevista
3. Siéntate cuando te lo indiquen o toma la iniciativa y solicita permiso
4. Cuida tus gestos: Sonríe, postura relajada y mira a los ojos a tu interlocutor/a
5. Aprovecha las preguntas abiertas para dar respuestas amplias y añadir información adicional que te favorezca
6. Toma la iniciativa y "abre" algunas preguntas cerradas 
7. Formula preguntas que denoten interés por el puesto de trabajo



## ANEXO XV: BLOQUE 2. TALLERES DE OFICIO

### 1. Taller de jardinería

En el taller de jardinería se explicará paso a paso como se crea un huerto. Algunas de las pautas que se tendrán en cuenta son:

1. Elegir un lugar con sol la mayor parte del día.
2. Buscar un espacio grande para poder andar en él sin dañar la plantación.
3. La preparación de la tierra
4. Se añade compost o estiércol
5. Se comienza a plantar semillas.
6. Se debe tener en cuenta la distancia que se debe mantener entre unas plantas y otras para que crezcan sin problema.

Se enseñará a utilizar diferentes materiales, herramientas e instrumentos típicos de labranza.

Además se enseñará a los menores técnicas propias como la siembra, el riego, la cosecha de lo que ya estaba plantado y como luchar contra los parásitos.

El centro cuenta con un huerto propio, en el que hay plantado: lechuga rizada, brócoli, lombarda, coliflor, escarola, repollo y lechuga romana, por lo que ya cuentan con un ejemplo a seguir.

**Imagen 1.** Huerto propio del CRM La Torre de Alborache.



Fuente: Elaboración propia.

## **2. Taller de peluquería**

En primer lugar el profesional cualificado en este sector, explicará los conocimientos básicos y necesarios para la realización de este taller. Una vez los menores tengan todo claro, ayudarán al peluquero del CRM La Torre de Alborache en las tareas y funciones diarias.

Para llevar a cabo este taller, se les enseñará a los participantes a utilizar correctamente los siguientes utensilios básicos de peluquería:

- Tijeras para cortar el pelo
- Tijeras de esculpir
- Set de peines profesionales
- Máquina recortadora para orejas y nariz
- Secador
- Cepillos térmicos

- Máquina de cortar el pelo

Para cada acción, se determinarán los materiales y utensilios necesarios, seguirán las indicaciones del peluquero del centro para cortar y peinar el pelo a los/las menores del centro.

### **3. Taller de carpintería y/o mantenimiento**

En el taller de carpintería se explicará conocimientos de carpintería y se contará con el material necesario para la ejecución de tareas y puesta en práctica de conocimientos. Sin embargo, una vez que hayan adquirido todos los conocimientos, ayudaran al equipo de mantenimiento del centro. Con ellos realizarán tareas de todo tipo, dependiendo de las necesidades detectadas en el centro y de los inmuebles ya que se pretende hacer más habitable el centro y mejorar sus infraestructuras.

- Albañilería.
- Preparar los espacios exteriores del centro para que sean más habitables.
- Pintar fachadas e interiores del centro.
- Barnizar y pintar ventanas y puertas.
- Arreglar pequeños desperfectos de las instalaciones.
- Mantener y conservar espacios.

Para ello, el profesional referente indicará a los menores cuáles serán las labores que tendrán que realizar, dependiendo de las necesidades y carencias que presente el centro.

### **4. Taller de limpieza**

En primer lugar el profesional cualificado en este sector, explicará los conocimientos básicos y necesarios para la realización de este taller. Una vez los menores tengan todo claro, ayudarán al equipo de limpieza del CRM La Torre de Alborache en las tareas y funciones diarias.

Para llevar a cabo este taller, se les enseñará a los participantes a realizar correctamente diversas acciones:

- Barrer.
- Fregar platos.
- Fregar suelos.
- Quitar el polvo.





## **ANEXO XVII. R- REGISTRO DE EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DEL MENOR**

Número de la sesión:

Fecha:

Con este cuestionario pretendemos conocer tu opinión sobre las actuaciones y el funcionamiento de las actividades de inserción sociolaboral que has realizado. Todas tus opiniones son confidenciales. Es muy importante que respondas con sinceridad, ya que tu opinión nos ayudará a mejorar este taller para que otras personas puedan beneficiarse del mismo en las mejores condiciones posibles. No hay opiniones ni buenas ni malas, lo que interesa es que sean sinceras y puedas expresarlas con libertad.

Señala la puntuación que más se acomode a tu opinión en cada una de las frases, teniendo en cuenta que 0 sería la puntuación peor y 5, la mejor.

		0	1	2	3	4	5
1	Valora tu nivel de satisfacción general respecto a las expectativas que tenías sobre las actividades de esta sesión del proyecto de iniciación al mundo laboral						
2	Has entendido cada uno de los contenidos explicados y el ejemplo expuesto						
3	Los profesionales que han impartido la sesión han sido amables contigo.						
4	Te gustan los recursos de inserción sociolaboral que has conocido.						
5	Te parece adecuada la forma en que se han organizado las actividades.						
6	Los lugares en los que se ha desarrollado la sesión te parecen adecuados.						
7	Valora el grado de satisfacción respecto a los profesionales que han intervenido tiempo en prepararse las sesiones						

Aspectos de mejora:

## ANEXO XVIII: INVENTARIO DEL MATERIAL DEL CENTRO

PRODUCTOS	
Agendas escolares	Rollos celo pequeño
Reglas de agendas	Rollo celo grande
Tacos de Posits pequeños	Cajas de clips
Tacos de Posits grandes	Quita grapas
Calculadora	Portarrollo de celo
Borradores pizarra blanca	Anillas
Bote de chinchetas gris	Pegamento barra sticks
Chinchetas colores	Pegamento barra liderpapel
Estuches	Pegamento barra olef
Velas de cumple	Pistola de silicona
Pack combinado de alcayatas y chinchetas colores	Barras de silicona
Sacapuntas	Tipex
Caja rotuladores pizarra	Regla perforadora
Bolígrafos rojos	Caja de grapas
Bolígrafos azules	Folios etiquetas pegatinas divididas
Bolígrafos negros	Folios etiquetas pegatinas entera
Gomas de borrar Staedtler	Fundas de plástico
Gomas de borrar Milan 430	Sobres medianos (190x250mm)
Lápices	Caja sobres pequeños
Subrayador amarillo	Caja de sobres grandes (260x360mm)
Subrayador azul	Libretas grandes Nuevas
Edding permanente negro	Libretas pequeñas
Edding permanente rojo	Tijeras
Carpetas cartón colegio azul	Bolsas palillos largos
Carpetas cartón naranja	Caja de tizas multicolor
Carpetas cartón marrones	Caja de tizas blancas
Carpetas cartón otros colores	Carpetas sobre

Rollo cinta Dymo	Carpetas sobre
USB	Mochilas
Caja grande de 100 tizas	Pinturas aceite
Pintura acrílica	Pinturas bote
Silbatos	Botellas difusor/spray pintura
Relojes de arena	Botella aguarrás
Caja alpino madera	Cola blanca
Antifaces	Bobina hilo negro
Globos de agua	Ceras Manley
Bolsa de globos rosa (100 unidades)	Rotuladores GIOTO
Bolsa de globos blanco (8 unidades)	Velcro de pegar blanco 20mmx4.8 m
Bolsa de globos negros (8 unidades)	Cuerda elástica transparente
Paquetes bolsa basura blanca	Escuadras y cartabón
Paquetes bolsa basura morada	Reglas
Archivadores	Bolsa de saco
Monederos	Algodón
Precinto marrón	Agua Oxigenada
Ovillo marrón cuerda	Ovillos de lana
Papel celofán 50x70 cm rojo (5 hojas)	Cutter
Papel celofán 50x70 cm azul (5 hojas)	Perchas
Rollo de cola de ratón rosa y blanco	Grapadoras
Pinceles pintura	Compás
Accesorios photocall	Paquete cartulina roja DIN A-4
Bote Tangram	Flauta
Rollos de cinta número	Pelotas volley
Cartulinas 50x65cm	Pelotas Ping-Pong
Goma eva de colores	Raquetas ping pong
Rollos de cinta número	Pelotas volley
Cartulinas 50x65cm	Pelotas Ping-Pong
Goma eva de colores	Raquetas ping pong
Gova eva roja 50x70	Pelotas bádminton
Alcohol 96°/70°	Pelotas fútbolín

Papel aluminio	Pintura satinada
Gova eva roja 50x70	Pelotas bádminton
Alcohol 96°/70°	Pelotas fútbolín
Papel aluminio	Pintura satinada
Pinceles pintura	Compás
Accesorios photocall	Paquete cartulina roja DIN A-4
Bote Tangram	Flauta

Fuente: Elaboración propia.

## **ANEXO XIX: INSTALACIONES Y ESPACIOS DEL CRM LA TORRE DE ALBORACHE (VALENCIA)**

**✚ Entrada al centro, puerta principal.**



 **Zonas exteriores del centro:**

1º. Zona de piscina.



2º. Patio (zona recreo)



### 3°. Pinada y huerto ecológico



### 4°. Pistas de deporte.



**🚦 Zonas interiores del centro:**

1°. Hall y cafetería (zona de ocio).

