



Universidad de Valladolid

Máster en Psicopedagogía 2020-2021

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA LA MEJORA
DE LA EMPLEABILIDAD EN JÓVENES DE CASTILLA Y
LEÓN**

Alumna: María Sánchez López

Tutora: Carmela Martínez Vispo

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. JUSTIFICACIÓN	7
2.1. COMPETENCIAS.....	8
2.2. OBJETIVOS.....	9
3. MARCO TEÓRICO	10
3.1. LA PROBLEMÁTICA DE LA EMPLEABILIDAD JUVENIL.....	10
3.2. LOS ADOLESCENTES EN EDAD LABORAL Y LOS JÓVENES. CARACTERÍSTICAS EN EL ÁMBITO DEL DESARROLLO PSICOSOCIAL....	10
3.3. EL DESEMPLEO JUVENIL.....	15
3.4. LAS HABILIDADES SOCIALES EN LA ADOLESCENCIA Y EN LA JUVENTUD.....	25
3.5. LA EMPLEABILIDAD.....	29
3.6. LA ORIENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA.....	32
3.7. ALTERNATIVAS FORMATIVAS PARA ADOLESCENTES EN EDAD LABORAL Y JÓVENES EN CASTILLA Y LEÓN.....	36
4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES Y ADOLESCENTES EN LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN	45
4.1. ¿POR QUÉ UNA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD?.....	45
4.2. DESTINATARIOS Y CONTEXTUALIZACIÓN.....	45
4.3. OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN.....	46
4.4. METODOLOGÍA.....	46
4.5. TEMPORALIZACIÓN.....	47
4.6. SESIONES.....	48
4.7. EVALUACIÓN	61
5. CONCLUSIONES	63

5.1. LIMITACIONES DE LA PROPUESTA	63
5.2. FUTURAS LÍNEAS DE TRABAJO.....	64
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
7. ANEXOS.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 – Porcentajes de desempleo en menores de 25 años en los países miembros de la Unión Europea.....	18
Tabla 2 – Tasa de desempleo en menores de 25 años por Comunidad Autónoma y sexo en España en el último trimestre del año 2020.	20
Tabla 3 – Parados entre 16 y 19 años, por sexo, Comunidad Autónoma. Porcentajes con respecto al total de cada comunidad.....	21
Tabla 4 – Parados entre 20 y 24 años, por sexo y Comunidad Autónoma. Porcentajes con respecto al total de cada comunidad.....	23
Tabla 5 – Población por edad y años residente en Castilla y León.....	25
Tabla 6 – Habilidades sociales en adolescentes.....	29
Tabla 7 – Características más buscadas por las empresas a la hora de elegir un candidato.....	31
Tabla 8 – Competencias para el mundo del trabajo.....	32
Tabla 9 - Niveles de cualificación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente.....	38
Tabla 10 – Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE).....	40
Tabla 11 – Niveles de Cualificación Profesional.....	41
Tabla 12 – Temporalización de la intervención.....	48

RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Máster surge de la evidencia de que España tiene la tasa de desempleo juvenil más elevada de toda Europa y de la necesidad de llevar a cabo acciones para conseguir mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

Para comenzar, se realiza una breve revisión de los aspectos que influyen con el tema elegido, las características psicosociales de los jóvenes de entre 16 y 24 años, así como los conceptos más destacables en el ámbito de la empleabilidad. A continuación, se presenta una propuesta de intervención que tiene por objetivo mejorar la empleabilidad de los jóvenes, destacando sus puntos fuertes y características más relevantes de acuerdo al puesto de trabajo al que quieran optar. Esta propuesta se compone de una serie de sesiones en las que se trabajan contenidos para mejorar las competencias sociales, comunicativas y organizativas; la realización de un buen currículum vitae o una carta de presentación, técnicas para afrontar una entrevista laboral, así como el conocimiento de plataformas de empleo, aplicaciones móviles u otros métodos para llevar a cabo una búsqueda de empleo eficiente.

Para finalizar se propondrá una evaluación de resultado y de proceso, con el fin de conocer si se han alcanzado los objetivos y su implementación ha sido adecuada.

Palabras clave: Jóvenes, empleabilidad, formación, búsqueda de empleo, habilidades sociales.

ABSTRACT

This Master's thesis arises from the evidence that Spain has the highest youth unemployment rate in Europe and the need to carry out actions to improve the employability of young people.

Firstly, a brief review of the aspects that influence the chosen topic, the psychosocial characteristics of young people between 16 and 24 years of age, as well as the most important concepts in the field of employability was conducted.

Secondly, an intervention proposal is presented which aim is to improve the employability of young people, highlighting their strengths and most relevant characteristics according to the job they want to apply for. This proposal is made up of a number of sessions in which the content aims to improve social skills, communicative and organisational skills; the creation of a good CV and cover letter, techniques to face a job interview, as well as knowledge about employment platforms, mobile applications or other methods to carry out an efficient job search.

Finally, assessment procedures are described, which main objectives are to know if the intervention is effective and if the intervention implementation has been adequate.

Key words: Youth, employability, training, job search, social skills.

1. INTRODUCCIÓN

España presenta la tasa de desempleo juvenil más elevada de toda Europa (Eurostat, 2021). Este dato afecta de manera especial a la población joven que reside en España y que está buscando su inserción en el mercado laboral y todo lo que ello conlleva, como, por ejemplo, dejar el hogar familiar para poder empezar una vida independiente siendo autosuficiente económicamente.

Muchos jóvenes no consiguen lograr esa inserción a pesar de estar altamente cualificados. En la gran mayoría de los casos si quieren empezar a vislumbrar esa independencia económica se ven obligados a aceptar trabajos por debajo de sus capacidades y que no están bien remunerados, por lo que no permiten obtener la independencia total haciéndose necesario seguir viviendo en el hogar familiar puesto que, además de esta problemática, el precio del alquiler en España es también uno de los más elevados de Europa.

Para conseguir que los jóvenes tengan más oportunidades de conseguir un empleo, se realiza una propuesta de intervención con la que se pretende conseguir mejorar la empleabilidad de la población joven en Castilla y León para hacer que sus perfiles profesionales resulten más atractivos de cara a las empresas contratantes. Esta intervención irá dirigida a la mejora de las habilidades sociales claves en el mundo laboral como, por ejemplo, las habilidades comunicativas y las organizativas; a la utilización adecuada de las herramientas para iniciar esta búsqueda de empleo como por ejemplo la elaboración del currículum vitae y de cartas de presentación o, por ejemplo, pautas para afrontar entrevistas laborales y, por último, conocer los métodos más eficaces que existen actualmente para la búsqueda de empleo.

El presente documento se organiza, por tanto, en dos partes fundamentales: una primera parte en la que se van a definir algunos de los conceptos clave relacionados con la empleabilidad, las habilidades sociales y la formación y una segunda parte en la que se va a llevar a cabo la propuesta de intervención en la que se propondrán una serie de actividades encaminadas a mejorar estos conceptos de los que veníamos hablando anteriormente.

2. JUSTIFICACIÓN

El presente Trabajo de Fin de Máster (TFM), está centrado en la formulación y diseño de una propuesta de intervención para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de entre 16 y 24 años. En los últimos años, los jóvenes y adolescentes en edad laboral en España se han visto afectados por la recesión económica que ha sufrido el país desde el año 2008, ya que esta, influyó negativamente en la tasa de desempleo. Además, la situación vivida recientemente con la pandemia mundial declarada por la Organización Mundial de la Salud en marzo de 2020 ha contribuido a que la situación empeorase, llegando a ser España el país con la tasa de desempleo juvenil más elevada de toda Europa alcanzando el 39,9% de jóvenes en situación de desempleo (Eurostat, 2021).

Más concretamente, la idea de este Trabajo de Fin de Máster surge tras tomar conciencia de la situación que están viviendo actualmente los jóvenes del país, llegando incluso a denominarse "la generación perdida" (López, 2019), los cuales se ven obligados en muchas ocasiones a aceptar trabajos precarios y que están por debajo de sus capacidades y de su formación, por lo que se trata de un grupo susceptible de recibir una intervención psicopedagógica centrada en la mejora de la empleabilidad que les permita acceder al mercado laboral y a mejores puestos de trabajo.

Para conseguir mejorar la empleabilidad de los jóvenes que buscan insertarse en el mercado laboral, como ya se ha mencionado, la orientación escolar y laboral cobra un papel esencial (Ulate, 2018). Es conveniente trabajar en estos ámbitos sus habilidades sociales, teniendo especial importancia aquellas que tienen que ver con la vida laboral como pueden ser las habilidades comunicativas, la asertividad, la resolución pacífica de conflictos o, por ejemplo, la organización del tiempo. Asimismo, también resultará de ayuda trabajar en el manejo y conocimiento de aquellas herramientas y plataformas que son útiles a la hora de buscar empleo. La propuesta de intervención que se va a desarrollar, está relacionada con la mejora de la empleabilidad de aquellos jóvenes y adolescentes que están interesados en insertarse en el mercado laboral, ya que, en muchas ocasiones, esta mejora no sólo depende de la formación, sino que hay otros factores que influyen en la decisión de las empresas sobre contratar a un candidato o a otro.

Por lo tanto, con el presente TFM, se propone una intervención psicopedagógica encaminada a conseguir que los jóvenes tengan perfiles mejor cualificados en estos aspectos mejorando así su empleabilidad.

2.1. COMPETENCIAS

Con el presente Trabajo de Fin de Máster se pretende hacer una reflexión final como muestra de que se han adquirido las competencias que se establecen para el título del Máster de Psicopedagogía y que se han trabajado a lo largo del año en el transcurso de las diferentes asignaturas cursadas. A continuación, se van a relacionar una serie de competencias generales y específicas que se marcan en el plan de estudios del título de Máster Universitario en Psicopedagogía de la Universidad de Valladolid.

Respecto a las competencias generales:

- En cuanto a la competencia G.2 "Tomar decisiones a partir del análisis reflexivo de los problemas, aplicando los conocimientos y avances de la psicopedagogía con actitud crítica y hacer frente a la complejidad a partir de una información incompleta" se ha desarrollado a través del análisis de un problema real como es el del desempleo juvenil en nuestro país.
- La competencia G.5 "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" se ha tenido en cuenta a la hora de realizar una propuesta de intervención adaptada la problemática del desempleo juvenil en España.
- La competencia G.6 "Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional" se ha visto implicada con la búsqueda de diferentes fuentes de información online y bases de datos, en la creación de tablas para apoyar la información del texto, y en la creación del propio documento. También se ha tenido en cuenta en el diseño de actividades de la propuesta de intervención, ya que muchas de ellas se realizan con la ayuda de un ordenador.

En cuanto a las competencias específicas se han visto implicadas las siguientes:

- A través de la competencia E.3. "Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas" se ha realizado una propuesta de intervención para la población objetivo respecto al problema analizado teniendo en cuenta el principio de intervención social.
- Con la competencia E.5 "Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos" se han tenido en cuenta una serie de pautas y pasos a seguir a

la hora de realizar la propuesta de intervención, en primer lugar, un planteamiento de los objetivos que se pretenden conseguir mediante esa propuesta; en segundo lugar, el establecimiento de las metodologías que van a utilizarse a la hora de llevar a cabo la intervención y por último, un proceso que permita evaluar la calidad de la intervención.

- Competencia E.7 "Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución" presente en el diseño de la propuesta intervención en relación a la metodología utilizada para la misma, que será activa y colaborativa para lograr el aprendizaje significativo de las personas asistentes.

2.2. OBJETIVOS

A través del presente documento se persigue un objetivo general y varios específicos que se desprenden del mismo.

1. Diseñar una intervención para mejorar la empleabilidad de los jóvenes entre 16 y 24 años de edad en la comunidad autónoma de Castilla y León.
 - 1.1.Hacer una revisión de las causas y de la situación actual del desempleo en los adolescentes y jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y los 24 años en nuestro país.
 - 1.2.Establecer la relevancia de las habilidades sociales para conseguir mejorar la empleabilidad.
 - 1.3.Establecer la importancia de la orientación escolar y laboral poniendo especial interés en la mejora de las habilidades sociales y la empleabilidad.
 - 1.4.Dar a conocer las herramientas que pueden servir de ayuda para llevar a cabo una búsqueda activa de empleo.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. LA PROBLEMÁTICA DE LA EMPLEABILIDAD JUVENIL

A continuación, se realiza un análisis de los conceptos clave que ocupan el presente Trabajo de Fin de Máster con el fin de poner en antecedentes al lector del mismo, sobre el tema que se va a tratar de aquí en adelante.

3.2. LOS ADOLESCENTES EN EDAD LABORAL Y LOS JÓVENES. CARACTERÍSTICAS EN EL ÁMBITO DEL DESARROLLO PSICOSOCIAL

3.2.1. Adolescentes en edad laboral

El término adolescencia proviene de la palabra latina *adolescere*. "Ad", que significa "a" o "hacia" y "olescere", cuyo significado es "crecer", por lo que se refiere a la condición o el proceso de crecimiento. La adolescencia es la etapa que se comprende entre la niñez y la edad adulta, o lo que es lo mismo, entre los 10 y los 19 años (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020) o los 10 y los 21 años según la SAHM (Sociedad Americana de Salud y Medicina de la Adolescencia) (Güemes – Hidalgo, Ceñal González – Fierro y Hidalgo Vicario, 2017). Estas etapas, pueden dividirse a su vez, en diferentes subetapas de la siguiente manera: (1) entre los 10 y los 14 años, se denomina adolescencia inicial y en ella tienen lugar los cambios propios de la pubertad; (2) entre los 15 y los 17 años, tiene lugar la adolescencia media, en la que empiezan a surgir los conflictos familiares a causa de que el grupo de iguales adquiere mayor relevancia, además, es en esta etapa cuando existen más posibilidades de que se desarrollen conductas de riesgo; y, por último, (3) entre los 18 y los 21, la adolescencia tardía en la que el adolescente vuelve a aceptar los valores paternos y empieza a asumir responsabilidades propias de la vida adulta, mostrando así, los primeros indicios de madurez.

Existen una serie de objetivos psicosociales a conseguir durante la etapa de la adolescencia (Güemes – Hidalgo et al., 2017).

1. Adquirir independencia. El adolescente se aleja de su núcleo familiar encontrando su apoyo emocional en su círculo de amigos más cercano.

2. Aceptación de la imagen corporal. Durante esta etapa el cuerpo del adolescente sufre muchos cambios físicos, por lo que le resulta difícil asimilarlos y requiere de tiempo para hacerlo.
3. Establecimiento de las relaciones de amistad. Surgen nuevas amistades y entre ellas, las primeras relaciones de amor, que marcarán esta etapa de manera significativa.
4. Lograr la identidad. Aumenta la capacidad intelectual del adolescente, lo que le hace darse cuenta de quién es o de quién quiere ser en un futuro.

Estos objetivos, tienen lugar en cada una de las tres etapas de la adolescencia que se han mencionado anteriormente, pero en este caso, las etapas que objeto de estudio son la adolescencia media y la adolescencia tardía ya que entre ambas está el rango de edad en el que los adolescentes pueden empezar a trabajar legalmente en España (16 – 17 años). Esta etapa de la adolescencia media, suele coincidir con el cuarto curso de la Educación Secundaria Obligatoria si no ha habido ningún retraso académico y el último curso de bachillerato, que suele coincidir con los 18 – 19 años si no ha habido ninguna modificación en el ritmo de los estudios. Por lo que, haciendo referencia a este rango de edad, a continuación, y según Güemes Hidalgo et al. (2017) se detallan los objetivos especificados anteriormente en cada una de estas etapas poniendo especial interés en el desarrollo de la identidad en ambas.

Adolescencia media (15 – 17 años):

- Independencia. Disminuye el interés por los padres al aumentar el ya existente por el grupo de amigos lo que conlleva a un acercamiento notorio a este grupo y a una mayor probabilidad de conflictos con los padres.
- Imagen corporal. Se va produciendo una aceptación del cuerpo y la imagen corporal, aunque también intentan hacerlo más atractivo. Algunos recurren a cuidarse y hacer deporte, pero, sin embargo, otros pueden desarrollar trastornos de comportamiento alimentario para conseguir estos deseos de verse más atractivos.
- Relaciones con sus iguales. Como ya se ha mencionado, aumenta el acercamiento al grupo de amigos sintiéndose cada vez más identificados los unos con los otros por compartir pensamientos, valores, opiniones, etc.
- Identidad. Aumenta la capacidad intelectual y la creatividad, y aparece por primera vez un sentimiento en el que logran ponerse en el lugar de los demás, la empatía. Empiezan a darse cuenta de sus limitaciones por lo que las metas

profesionales dejan de idealizarse y tienden a ser cada vez más realistas. Por otro lado, cabe destacar que aparece una sensación de invulnerabilidad en esta etapa, lo que puede llegar a desarrollar comportamientos peligrosos que pongan en riesgo su integridad física.

Los adolescentes en este rango de edades tienen mayor probabilidad de presentar comportamientos que pueden considerarse peligrosos entre los que están el consumo de alcohol a edades tempranas, prácticas sexuales de riesgo y sin protección, o el consumo de drogas (Casey, Getz y Galván, 2008). Recientemente se ha propuesto una teoría que podría explicar el origen de estos comportamientos. Se trata del enfoque denominado "Modelo del Sistema Dual" (Casey, Getz y Galván, 2008). Este enfoque señala que estos comportamientos pueden no estar ocasionados por la inmadurez cognitiva que caracteriza a los adolescentes, sino por la acción recíproca de dos sistemas nerviosos con diferente nivel de desarrollo que son el sistema emocional y el sistema lógico y racional (Casey, Getz y Galván, 2008). Por tanto, dichos autores concluyen que el motivo de estas conductas tan características en esta etapa de la adolescencia radicaría en que la lógica y la razón no han alcanzado el nivel de maduración oportuno mientras que el sistema emocional sí lo ha hecho, lo que los llevaría a estar en una constante disyuntiva.

Adolescencia tardía (18 – 21 años):

- Independencia. Durante esta etapa el adolescente, se integra otra vez en su núcleo familiar y vuelve a aceptar los consejos y recomendaciones de sus padres. Suele tener lugar la independencia económica (en algunos casos es más tardía que en otros) debida en gran medida, a que se suelen desarrollar algunas habilidades que van a facilitarles la inserción en el mundo laboral, aunque en algunas ocasiones necesiten de apoyos externos por no haber recibido una orientación adecuada sobre cómo empezar su camino en el mundo del trabajo y es por esto, por lo que se hace tan necesaria una orientación laboral adecuada.
- Imagen corporal. Con esta etapa, por lo general, se quedan atrás las inseguridades que provocaba la imagen corporal ya que suele tener lugar la aceptación de la misma. También es habitual que se complete la etapa de crecimiento y desarrollo.
- En cuanto a las relaciones con sus iguales, el grupo de amigos pierde importancia con relación a la anterior etapa, ya que el interés se enfoca en construir relaciones íntimas y en la búsqueda de pareja.

- Identidad. En esta última etapa el pensamiento es abstracto por completo, lo que da lugar a tener metas completamente realistas sobre el futuro laboral. Aparece la capacidad de comprometerse y del establecimiento de límites.

Para Recalde (2011), la adolescencia constituye el paso de la infancia a la sexualidad adulta. Durante este proceso se producirán adquisiciones como la reconstrucción de la identidad o la emancipación. El fracaso en estas adquisiciones puede llevar a vacíos emocionales. En contraste con el punto de vista de Güemes - Hidalgo et al. (2017), la familia, para Recalde (2011) resulta un apoyo de vital importancia para el joven ya que puede proporcionarle apoyo y seguridad para superar con éxito esta etapa.

La autora citada anteriormente, indica también, que en la adolescencia existen una serie de etapas que van a conllevar situaciones de crisis para poder superarlas, de ahí que la etapa de la adolescencia sea tan conflictiva en algunos casos. Las etapas a las que se hace referencia Recalde (2011) son las siguientes: "duelo por el cuerpo infantil, duelo por los padres de la infancia, duelo por la identidad infantil y, por último, el joven es convocado a tomar la palabra".

1. Duelo por el cuerpo infantil. Cambian las características corporales, pero también las psicológicas. Surgen nuevos modelos y tiene lugar el inicio del proceso de la construcción de la identidad, que cambiará con respecto a la que tenían antes, pero estará marcada por patrones familiares.
2. Duelo por los padres de la infancia. El adolescente necesita dejar de sentir la autoridad de sus padres y los enfrentamientos con ellos pueden parecer la mejor opción para lograr esa meta. Además, aparece el grupo de amigos y los planes sociales con ellos. De esta manera, el grupo de interés pasa a ser el grupo de iguales en lugar de la familia como lo había sido hasta ahora.
3. Duelo por la identidad infantil. Aparece la sexualidad lo que conlleva un cambio de mentalidad y da lugar al abandono de la identidad infantil.
4. El joven es convocado a tomar la palabra. Quiere decir, que va a comenzar a ser responsable de sus actos y de sus palabras además de poder cuestionarse aspectos que en la infancia habían sido incuestionables. De esta manera, logra la independencia parental tan buscada.

La etapa de la adolescencia no concluye a una edad concreta, sino que para este fin intervienen factores psicológicos y socioculturales como, por ejemplo, gozar de una independencia económica y psicológica, independizarse del hogar parental, adquirir un punto de vista sexual adulto, sentirse cómodo con la imagen que se refleja en el espejo,

adquirir una identidad sexual, ser capaz de establecer relaciones íntimas que perduren en el tiempo, y en definitiva, lograr los hitos del desarrollo psicosocial (Massa y Álvarez, 2000).

3.2.2. Jóvenes

De acuerdo con lo que establecían Güemes Hidalgo et al. (2017), quienes se basaron en la SAHM (Sociedad Americana de Salud y Medicina de la Adolescencia), la última etapa de la adolescencia, la adolescencia tardía, tiene lugar entre los 18 y los 21 años. Por su parte, las Naciones Unidas (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], s.f.) definen el periodo de la juventud como aquel que está comprendido entre los 15 y los 24 años, sin embargo, se trata de una definición flexible ya que la etapa de la juventud puede ser diferente dependiendo de la situación o el contexto en el que se viva.

Por otro lado, Mansilla (2000) define a los jóvenes como aquellos seres humanos que tienen edades comprendidas entre los 18 y los 24 años ya que es en este rango de edades cuando se les considera maduros en cuanto a crecimiento y desarrollo psicológico, pero aún se diferencian del resto de adultos por carecer de experiencia en muchos ámbitos de la vida cotidiana o laboral. Estos jóvenes, están caracterizados por el entusiasmo, el dinamismo, la creatividad o, por ejemplo, la adaptación al cambio con la que se enfrentan al mundo. Cuando se establece el final de este periodo (24 años), muchos de ellos han finalizado sus estudios o incluso han conseguido trabajo y por lo general, están preparados para asumir más responsabilidades. Además, aquellos que han cursado estudios superiores, presentan caracteres de competencia y logro (Mansilla, 2000).

A raíz de lo dicho anteriormente, es conveniente hacer referencia a un término muy escuchado en los últimos tiempos, el de "nini", incluido en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española en el año 2010. Este término hace referencia a la expresión "ni estudia ni trabaja". Usualmente esta palabra se ha utilizado para designar a aquellos jóvenes que ni estudiaban ni trabajaban por decisión propia, pero en los últimos tiempos también se ha utilizado para designar a aquellos jóvenes que han finalizado sus estudios y que no encuentran trabajo debido a la precariedad del mercado laboral (López, 2019).

Según Jurado (2017), los jóvenes que se encuentran en la franja de edad entre los 16 y los 24 años, es decir, en edad laboral en nuestro país, ya que la edad legal para empezar a

trabajar son los 16 años, van abandonando o terminando sus estudios para empezar a dedicarse a actividades remuneradas o que tengan que ver con la vida independiente del hogar familiar.

3.3. EL DESEMPLEO JUVENIL

3.3.1. Antecedentes: Situación económica - laboral a nivel global.

Los jóvenes constituyen uno de los sectores más afectados por la crisis mundial que comenzó en el año 2001 (Ferrari, 2008). A mediados del 2007, se inició una época de incertidumbre provocada por las inyecciones de liquidez que hicieron la Reserva Federal Estadounidense (FED [Federal Reserve System]) y el Banco Central Europeo (BCE) a los bancos internacionales más importantes. También destacaron medidas como reducción de las tasas de interés por parte de ambas entidades y las ayudas fiscales de la FED en forma de devolución de impuestos que no tuvo éxito porque resultaron ser insuficientes, por lo que el gobierno de Estados Unidos y el de Europa decidieron nacionalizar sus bancos. Más tarde, ante la solicitud de ayudas por parte de las empresas Europa creó una serie de fondos que irían destinados a ese fin para evitar la marcha de esas empresas a otros países (Ferrari, 2008).

Por otro lado, Lorente (2017) coincide en que el impacto de esta crisis tuvo un carácter global. En este sentido, el autor hace referencia al impacto de esta crisis en la educación, afirmando que se produjeron reducciones de los costos por alumno lo que conlleva a un deterioro de la calidad de la educación y, por lo tanto, a una formación de peor calidad que no preparaba adecuadamente a los jóvenes para la búsqueda de su primer empleo.

En el 2001, la tasa de interés de la FED se redujo en un intento de su presidente por reactivar la economía estadounidense a través del aumento del crédito hipotecario y del consumo. Esto conllevó a una expansión del consumo y de la construcción, lo que produjo un aumento de la producción y de la importación de materias primas que suministraban países como China e India, que redujeron su pobreza. La guerra de Irak redujo la oferta del petróleo y su alta rentabilidad hizo que disminuyese el número de tierras para cultivo de alimentos, lo que produjo un aumento de los precios de los alimentos y del petróleo a nivel internacional. Este aumento de precios se vio reflejado en las cestas de los consumidores y los bancos centrales comenzaron a incrementar sus tasas de interés (Llorente, 2017).

La elevación del precio de las hipotecas, de los alimentos y de los combustibles provocó un impago de hipotecas y una disminución en la compra de viviendas, lo que se tradujo en un aumento de viviendas disponibles a la venta y esto a su vez, en una crisis inmobiliaria. Las consecuencias de esta crisis fueron una disminución de la inversión residencial, de la construcción de viviendas nuevas y, por consiguiente, de los ingresos ya que la sobre oferta de viviendas redujo su precio. Todo esto llevo al problema que vamos a tratar a continuación, un aumento en el desempleo a nivel mundial (Ferrari, 2008).

Por norma general, se tiende a pensar que las personas desempleadas suelen proceder de ambientes empobrecidos o carecen de estudios, lo que hace más difícil su inserción en el mundo laboral, pero la tendencia actual ha cambiado en muchos países debido a la crisis que tuvo lugar a partir del año 2001 y de la que todavía hay sectores de población que no se han recuperado (Carnevali, 2021). Por tanto, este indicador ya no tiene por qué estar relacionado con la formación o la calidad de la misma, ya que existen jóvenes muy preparados a nivel formativo que no consiguen insertarse en el mercado laboral, debido a que la tasa de creación de empleo es cada vez más lenta (Giordano, 2000, como se citó en Carnevali, 2021), lo que conlleva a que se oferten cada vez menos puestos de trabajo y que los perjudicados sean los jóvenes, ya que, por lo general, las empresas buscan empleados que cuenten con experiencia en el sector y en muchos casos, los jóvenes no han tenido oportunidad de adquirirla.

Además, cuando parecía que a pesar de la situación de muchos jóvenes desempleados esa crisis se estaba superando y la economía a nivel mundial estaba resurgiendo, el 11 de marzo de 2020, la OMS declara una pandemia mundial, debido a un brote de virus de la familia *Coronaviridae*, posteriormente denominado, SARS-Cov-2 (COVID-19) (Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias, 2021). Esta pandemia ha paralizado por completo el mundo durante meses debido al aislamiento domiciliario de toda la población a nivel mundial, por lo que también, queda paralizada la economía, y conlleva nuevamente, a un aumento del desempleo.

3.3.2. El desempleo juvenil en la Unión Europea

En la Unión Europea, el colectivo de los jóvenes es uno de los más perjudicados en el sector laboral debido a la crisis económica, que ha aumentado los niveles de desempleo y ha dificultado la tarea de encontrar trabajo a este colectivo (Campos, 2013) (Tabla 1). Esto ha supuesto que muchos de ellos hayan optado por continuar sus estudios, sin embargo, existe otra gran cantidad que no están ni en el mundo laboral ni en el académico. Otro aspecto a tener en cuenta, según Campos (2013), es que el desempleo de larga duración en este colectivo va en aumento y muchos de ellos han dejado de buscar activamente empleo. Todos estos factores plantean un reto para la Unión Europea, especialmente para aquellos países que se ven afectados con las tasas de desempleo juvenil más elevadas proponiendo acciones de intervención eficaces e inmediatas que hagan posible reducir las tasas de desempleo en este rango de población. Una de estas medidas, es la de Garantía Juvenil que hace referencia al compromiso que han adquirido gobiernos, autoridades regionales y servicios de empleo público para ofrecer empleo (Campos, 2013).

El aumento de la tasa de crecimiento del PIB (Producto Interior Bruto) influye negativamente en la tasa de desempleo juvenil. Con respecto a la estructura económica de los países, el desempleo juvenil suele ser más bajo en aquellos países en los que el sector de la construcción abarca la mayor parte de la actividad económica. Sin embargo, este resultado resulta inaudito debido a que este sector, el de la construcción, representa en países como España, Rumanía, Eslovaquia o Chipre las mayores proporciones respecto al PIB, datos que destacan con países como Hungría, Alemania, Dinamarca y Países Bajos en los que el sector de la construcción abarca una parte muy pequeña de la economía y están caracterizados por sus bajas tasas de desempleo juvenil. Este sector se recuperó destacablemente bien tras finalizar la crisis y pudo emplear a muchos jóvenes (Tomic, 2018).

Por otro lado, las exportaciones de bienes y servicios están asociadas con menores tasas de desempleo juvenil y, por el contrario, la tasa aumenta cuanto mayor es la producción industrial (a excepción de la construcción) y cuanto mayor es proporción de trabajadores cualificados en la población activa, ya que suelen tener mayor facilidad para encontrar un puesto de trabajo (Tomic, 2018).

Tabla 1

Porcentajes de desempleo en menores de 25 años en los países miembros de la Unión Europea en 2021.

País	Total	Hombres	Mujeres
España	39,9%	38,6%	41,5%
Grecia	34,2%	32,0%	36,9%
Italia	29,7%	28,8%	33,1%
Portugal	24,6%	22,2%	27,8%
Suecia	23,6%	24,0%	23,3%
Finlandia	23,4%	26,2%	20,4%
Croacia	22,2%	19,2%	27,4%
Luxemburgo	22,0%	23,9%	19,9%
Eslovaquia	20,8%	20,2%	21,8%
Chipre	20,1%	29,6%	9,8%
Estonia	18,9%	20,8%	17,1%
Francia	18,4%	19,0%	17,6%
Lituania	18,2%	19,5%	16,7%
Rumania	18,0%	18,5%	17,3%
Bélgica	16,6%	17,1%	16,0%
Bulgaria	16,5%	17,4%	15,3%
Letonia	15,5%	14,3%	17,2%
Hungría	15,3%	12,4%	19,3%
Irlanda	15,1%	11,5%	18,9%
Eslovenia	14,6%	12,6%	16,7%
Polonia	14,3%	15,1%	12,9%
Malta	11,5%	14,2%	8,4%
Dinamarca	11,3%	10,6%	9,7%
República Checa	10,8%	8,7%	13,8%
Austria	9,7%	10,3%	9,1%
Países Bajos	9,4%	9,2%	9,5%
Alemania	6,2%	6,0%	6,4%

Fuente: Datos macro (2021).

3.3.3. El desempleo juvenil en España

La situación del desempleo juvenil en España, se debe, entre otras cosas, a factores como la segmentación en el mercado laboral debido a la incentivación del empleo temporal y por la reducción del gasto público en Investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) y en formación lo que afectó directa y negativamente al empleo de los jóvenes. Esta reducción del gasto en formación llevó a que España fuese el país con la tasa más alta de abandono escolar en Europa debido a que el sistema educativo era incapaz de retener a los jóvenes para formarles y mejorar su empleabilidad (Minguez, 2015).

En la Tabla 2 puede observarse el porcentaje de desempleados menores de 25 años por Comunidad Autónoma en España ordenados del más bajo al más alto (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2020a). Como puede observarse, Navarra es la Comunidad con el índice de desempleados menores de 25 años más bajo de todo el país, pero este suceso no está relacionado sólo con los menores de 25 años, sino con toda la población en general, ya que Navarra presenta la tasa de desempleo más baja del país. Esto es debido, a que Navarra es una de las economías más desarrolladas de toda España hecho propiciado por el fortalecimiento de la exportación en la región (Observaciones Territoriales de Navarra [OTN], 2012). Además, la industria tiene mayor peso en esta comunidad que en el resto del país. También se han consolidado las energías renovables que junto con la automoción y la industria agroalimentaria han impulsado su crecimiento económico. Esta industrialización de la que se viene hablando es un proceso que se inició en la década de los 60 cambiando el carácter agrícola de la comunidad a una región con un sistema productivo más diversificado (Observaciones Territoriales de Navarra [OTN], 2012).

En el extremo opuesto, se observa que Canarias es la Comunidad más castigada por este factor (Tabla 2). Al contrario que Navarra, el sistema económico de Canarias no está tan diversificado, siendo su fuente principal de ingresos el turismo. La comunidad tiene como reto esta diversificación favoreciendo el desarrollo industrial de sus productos agrícolas, las energías renovables o, por ejemplo, las nuevas tecnologías haciendo posible, de esta manera, el comercio electrónico, lo que facilitaría su inserción en el comercio electrónico mundial (Rodríguez Feijoó, Dávila Quintana, Rodríguez Caro y Tejera Gil, 2016).

Tabla 2

Tasa de desempleo en menores de 25 años por Comunidad Autónoma y sexo en España en el último trimestre del año 2020.

Comunidad Autónoma	Total	Hombres	Mujeres
Navarra	20,6%	24,5%	16,6%
La Rioja	23,8%	24,6%	22,7%
Castilla y León	32,0%	30,8%	33,2%
Galicia	33,7%	28,6%	40,4%
Madrid	34,2%	36,9%	31,4%
Cantabria	34,2%	36,7%	31,4%
Aragón	34,4%	26,5%	45,0%
Murcia	35,0%	28,3%	46,1%
País Vasco	35,7%	31,1%	41,8%
Castilla La Mancha	36,8%	29,6%	46,4%
Asturias	37,5%	45,5%	28,9%
Valencia	37,8%	37,8%	37,7%
Cataluña	38,1%	38,1%	38,2%
Baleares	41,3%	46,0%	32,9%
Extremadura	48,3%	41,7%	57,0%
Andalucía	52,2%	48,4%	57,0%
Canarias	57,7%	60,7%	54,7%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2020a).

A continuación, se muestra la evolución a nivel nacional de los desempleados en el rango de edades entre 16 y 24 años en contraste con la evolución de la pandemia desde un año antes de que se iniciase, hasta el último trimestre del 2020 en las que puede observarse una tendencia al alza sobre todo en el tercer trimestre del 2020 debido a la situación que atravesaba el país en ese momento (Tablas 3 y 4). Con respecto a la situación en la Comunidad de Castilla y León, se observa como en el primer trimestre del año 2020, que coincide con el inicio de la crisis sanitaria del COVID – 19 y con el aislamiento domiciliario dictaminado por el gobierno del país, los hombres parados en la franja de edad de 16 a 19 años aumentan, mientras que en los dos trimestres siguientes disminuyen. Esto puede deberse a la desescalada realizada por el gobierno en la que ya se podía salir de los domicilios y acudir a los comercios. Por último, este porcentaje vuelve a subir en

el último trimestre del año para esta población. En cuanto al porcentaje de las mujeres, curiosamente disminuye en el primer trimestre del 2020 con respecto al último del 2019, pero vuelve a aumentar en los dos trimestres siguientes para volver a disminuir una vez más en el último trimestre de 2020 en contraste con el de los hombres, que en este caso aumentaba.

Tabla 3

Parados entre 16 y 19 años, por sexo y Comunidad Autónoma. Porcentajes con respecto al total de cada comunidad. H (Hombre), M (Mujer).

	2019 T4		2020 T1		2020 T2		2020 T3		2020 T4	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	4,3	2,9	4,5	2,6	3,7	2,7	4,8	3,4	4,0	3,1
Andalucía	3,9	2,9	4,5	2,6	3,2	2,1	3,9	3,1	3,7	3,5
Aragón	3,3,	1,6	2,6	1,5	3,6	2,3	5,4	3,9	5,6	3,3
Asturias	1,1	1,2	0,7	1,8	1,9	1,5	0,7	3,9	2,0	1,4
Baleares	3,7	1,6	4,0	2,8	4,0	3,8	8,7	2,6	7,9	1,6
Canarias	4,5	1,8	5,6	1,5	1,9	1,3	3,0	1,3	2,4	2,2
Cantabria	2,6	1,7	-	3,1	3,8	2,6	1,8	3,8	0,9	1,6
Castilla y León	5,3	3,2	5,4	2,6	3,5	2,7	3,2	4,5	3,8	1,9
Castilla la Mancha	4,7	3,3	5,0	2,3	4,4	1,2	4,0	2,9	3,1	2,0
Cataluña	5,7	3,6	6,6	3,0	3,9	3,6	6,9	5,8	6,1	5,3
Extremadura	5,1	2,2	4,5	2,4	4,5	3,2	5,6	3,9	3,6	2,0
Galicia	2,5	1,6	2,2	0,9	3,0	1,7	3,9	2,2	1,8	1,9
Madrid	4,6	4,3	4,3	3,4	2,9	1,5	3,8	3,0	4,9	2,2
Murcia	4,7	4,3	5,8	3,8	10,9	5,1	12,1	4,2	4,0	2,6
Navarra	1,5	2,2	-	1,7	5,7	-	-	2,0	1,0	-
País Vasco	3,1	2,7	1,8	1,2	2,3	1,5	6,2	2,7	-	3,6
La Rioja	2,6	1,5	7,0	-	3,2	3,8	6,6	1,4	5,8	3,6
Valencia	4,8	2,6	4,1	3,6	4,9	5,4	4,5	2,9	3,3	3,9
Ceuta	1,9	4,9	4,2	2,7	5,5	3,7	2,3	4,5	-	5,1
Melilla	7,1	6,3	6,5	10,4	9,6	5,9	4,9	7,5	3,1	5,1

Nota: Los datos de Ceuta y Melilla pueden estar afectados por errores de muestreo. En el primer trimestre de 2020, como consecuencia del estado de alarma (Reales Decretos 463/2020 y 487/2020) motivado por la pandemia COVID-19, el tamaño muestral de las

primeras entrevistas EPA en las semanas 11 – 13 ha sido inferior al de otros trimestres, por lo que los coeficientes de variación de las estimaciones más disgregadas pueden ser superiores a lo habitual. - : Dato no disponible.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2020b)

En el rango de edad entre 20 y 24 años las tasas de paro son más elevadas que en el anterior rango de edad, lo que puede deberse a que hay un mayor número de jóvenes entre 20 y 24 años que están buscando empleo que en el rango de 16 a 19 años. En este rango de edad, las tasas relacionadas con los hombres aumentan en el primer trimestre del 2020 en comparación con el último de 2019, lo que puede deberse a la crisis sanitaria y al aislamiento domiciliario que sufrió el país. En el segundo trimestre del 2020, este porcentaje disminuye para volver a aumentar en el tercer trimestre y disminuir una vez más en el último del año.

En cuanto a las mujeres, el porcentaje ha ido aumentando en todos los trimestres indicados en la Tabla 4 con respecto al anterior, hasta llegar al último del año 2020 en el que ha disminuido por primera vez en todo el año.

Tabla 4

Parados entre 20 y 24 años, por sexo y Comunidad Autónoma. Porcentajes con respecto al total de cada comunidad. H (Hombre), M (Mujer).

	2019 T4		2020 T1		2020 T2		2020 T3		2020 T4	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	12,0	10,0	12,6	9,9	12,9	11,0	13,8	11,6	13,6	10,4
Andalucía	11,6	8,9	12,6	9,2	13,3	9,4	12,6	10,4	12,5	9,5
Aragón	16,7	8,5	13,2	6,0	11,8	11,5	14,0	14,3	13,7	15,0
Asturias	9,1	7,8	6,4	6,7	9,2	4,5	11,1	8,4	12,5	6,9
Baleares	14,9	14,8	11,5	11,4	10,2	13,2	15,1	17,7	12,6	7,0
Canarias	9,6	10,9	10,3	10,5	10,2	12,3	15,5	9,8	11,5	9,3
Cantabria	6,5	8,6	18,9	6,9	17,2	10,6	12,1	16,9	12,9	8,0
Castilla y León	9,2	8,5	12,9	10,3	11,6	12,4	13,3	13,5	11,6	9,8
Castilla la Mancha	11,4	11,8	14,1	9,6	12,9	10,2	14,6	9,5	12,0	9,5
Cataluña	17,5	12,5	17,8	13,4	18,8	14,2	16,5	12,5	18,1	13,9
Extremadura	10,7	9,2	10,9	7,7	14,1	8,3	13,21	10,9	11,9	10,4
Galicia	10,0	7,7	10,2	6,7	10,9	7,7	11,7	10,6	9,7	8,4
Madrid	11,1	9,4	10,0	9,8	9,9	12,5	11,9	12,1	13,1	11,0
Murcia	15,6	14,6	13,6	12,4	11,3	10,1	11,2	13,7	12,8	11,7
Navarra	10,9	6,0	15,0	4,2	11,2	19,8	16,9	21,2	11,1	8,6
País Vasco	13,0	10,5	10,9	11,0	13,9	13,2	19,8	16,4	20,1	12,3
La Rioja	8,9	10,4	6,4	9,8	11,6	12,4	19,5	12,8	15,9	6,0
Valencia	8,6	8,8	12,1	9,2	11,2	9,3	13,4	10,9	13,4	8,8
Ceuta	16,7	9,3	18,4	7,9	21,3	18,7	18,8	18,0	21,4	24,0
Melilla	20,0	15,0	10,8	23,3	24,3	19,5	29,3	13,7	19,7	10,2

Nota: Los datos de Ceuta y Melilla pueden estar afectados por errores de muestreo. En el primer trimestre de 2020, como consecuencia del estado de alarma (Reales Decretos 463/2020 y 487/2020) motivado por la pandemia COVID-19, el tamaño muestral de las primeras entrevistas EPA en las semanas 11 – 13 ha sido inferior al de otros trimestres, por lo que los coeficientes de variación de las estimaciones más disgregadas pueden ser superiores a lo habitual. - : Dato no disponible.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2020c)

Un aspecto característico que ha sido consecuencia de estas elevadas tasas de desempleo en los jóvenes se conoce como "fuga de cerebros", un concepto que da lugar al contexto que está viviendo actualmente nuestro país con la decisión de muchas personas jóvenes de abandonar el país debido, como ya se ha mencionado anteriormente, a las altas tasas de desempleo que impiden lograr encontrar un trabajo estable, bien remunerado y adecuado a la formación para la cual cada uno se ha preparado (Ortega y Muñoz - Rodríguez, 2017).

3.3.4. El desempleo juvenil en Castilla y León. Garantía Juvenil

La comunidad de Castilla y León se sitúa en el tercer puesto con el valor más bajo en el desempleo de menores de 25 años, pero aun así sigue siendo un porcentaje muy elevado que se relaciona con una tardía emancipación de los jóvenes, ya que no encuentran cómo subsistir autónomamente, y a un flujo migratorio al extranjero en busca de oportunidades laborales (Ordóñez, 2020).

Para evitar que esto ocurra, la Junta de Castilla y León ha incrementado sus esfuerzos para luchar contra el desempleo en este sector de población a través de la iniciativa europea de Garantía Juvenil que consiste en informar y orientar a esta población sobre las opciones formativas y laborales que ofrece el programa para evitar la pérdida de oportunidades (Pascua, 2020). Entre las acciones que se llevan a cabo con esta iniciativa, están la de fomento del autoempleo, informando de las subvenciones disponibles para ello; la contratación temporal, para lograr dar esa primera oportunidad a aquellos jóvenes que carecen de experiencia laboral; el fomento del empleo estable, de las que podrán beneficiarse aquellas empresas o autónomos que contraten de manera indefinida a una persona beneficiaria del sistema; la formación con ayudas para cursar máster y el programa Gradua2, que consiste en proporcionar a aquellas personas que no finalizaron los estudios de educación secundaria obligatoria un curso preparatorio que les permita acceder al título y reinsertarse en el sistema educativo para aumentar sus posibilidades laborales (Ordóñez, 2020).

Sin embargo, y a pesar de las medidas tomadas por la junta, Castilla y León ha presentado durante los últimos años una emigración juvenil elevada ya que el mercado de trabajo no ha sido capaz de conseguir que la formación de los jóvenes castellanoleoneses sea rentable a largo plazo y la comunidad se ha visto afectada por dos fenómenos con respecto a este ámbito, el primero de ellos que muchos de los jóvenes han tenido que aceptar

empleos de un nivel más bajo al que se atribuye su formación, y por otro lado, otros tantos, han decidido emigrar en busca de mejores oportunidades (Valero, 2018), lo que ha llevado desde que tuvo lugar la crisis mundial del 2008, a una disminución continua de la población juvenil en la comunidad que se acentúa cuanto mayor es la edad como puede observarse en la Tabla 5.

Tabla 5

Población por edad y años residente en Castilla y León.

	Enero 2008	Enero 2010	Enero 2012	Enero 2014	Enero 2016	Enero 2018	Enero 2020
16 años	22.415	21.703	20.386	20.512	20.056	20.093	20.870
17 años	23.143	22.493	20.774	20.269	19.727	20.608	20.489
18 años	24.295	22.935	21.950	20.365	20.418	20.211	20.516
19 años	25.077	23.726	22.799	20.735	20.255	19.865	21.132
20 años	26.344	24.864	23.327	21.920	20.448	20.694	20.739
21 años	27.794	25.666	24.089	22.718	20.765	20.410	20.495
22 años	29.258	26.780	25.135	23.220	19.280	20.586	21.216
23 años	30.491	27.997	25.700	23.831	22.538	20.677	20.735
24 años	31.163	29.397	26.746	24.645	22.718	21.586	20.743

Fuente: Adaptado de Instituto Nacional de Estadística (2021).

3.4. LAS HABILIDADES SOCIALES EN LA ADOLESCENCIA Y EN LA JUVENTUD

3.4.1. Habilidades sociales: concepto y definición

No hay una definición consensuada para el término “habilidades sociales” sino que, como se muestra a continuación, existen una serie de autores que han aportado diferentes definiciones para este concepto. Según Caballo (2005) las habilidades sociales son un conjunto de conductas que permiten al individuo desarrollarse en un contexto individual o interpersonal expresando sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación. Generalmente, posibilitan la resolución de problemas inmediatos y la disminución de problemas futuros en la medida que el individuo respeta las conductas de los otros. Por otro lado, Roca (2008) define las habilidades sociales como un conjunto de hábitos, en nuestras conductas, pero también en nuestros pensamientos y emociones, que nos proporcionan relaciones interpersonales satisfactorias, sentimiento

de bienestar en las relaciones con los demás, el logro de nuestros objetivos sin que nadie nos los impida y una comunicación eficaz con todo aquel que nos rodee.

En lo que sí que existe unanimidad, es en la idea de que las habilidades sociales tienen unos rasgos concretos que las caracterizan o que sirven para identificarlas. A modo de ejemplificación, estos rasgos, se refieren a un conjunto de conductas; tienen que ver con la interacción con otras personas; permiten la resolución de problemas sociales; pueden controlarse y aprenderse; o, por ejemplo, su aprendizaje está caracterizado por el condicionante operante, ya que, si se aplica la habilidad y se obtiene un refuerzo, la habilidad se va a repetir; es importante saber adecuar cada habilidad al contexto (Polo, 2016). Por otro lado, en este tipo de habilidades, se observan tres componentes: (1) el conductual, que se refiere al comportamiento observable de la persona; (2) el fisiológico, que hace referencia a los cambios corporales que experimenta la persona ante una situación; y (3) el cognitivo, que tiene que ver con los pensamientos, ideas o creencias que manifiesta una persona (Polo, 2016).

En cuanto a la tipología de las habilidades sociales, se puede distinguir un amplio abanico de posibilidades, desde las habilidades para la vida en general, habilidades para el pensamiento, habilidades de presentación y habilidades interpersonales (Ballester y Gil Llario, 2002). A pesar de que lo ideal para conseguir un desarrollo y adaptación adecuados sería conveniente utilizar los cuatro tipos de habilidades que se han mencionado anteriormente, podemos destacar las siguientes como las "habilidades sociales básicas" que Ballester y Gil Llario (2002) clasifican en diferentes tipologías: (1) hacer y aceptar cumplidos, (2) hacer y rechazar peticiones, (3) expresar desagrado o disgusto justificado aceptar las quejas o críticas de los demás, (4) hacer uso de las normas sociales establecidas para una comunicación adecuada, o, por ejemplo, (5) expresar opiniones personales, o, por ejemplo, disculparse. Estas habilidades pueden resultar complejas según para que personas, ya que para muchas es complicado llevar a cabo un análisis de la situación y saber actuar en concordancia (Ballester y Gil Llario, 2002).

Fernández Ballesteros (1994) como citó Lacunza (2011) establece algunas características comunes a todas las habilidades sociales:

- Heterogeneidad. Debido a que las habilidades sociales pueden referirse a distintos comportamientos, tener lugar en diferentes etapas de la vida y en diferentes contextos.
- Interactúan por naturaleza con el contexto social, ya que se adaptan a los interlocutores.

- Varían en función del contexto sociocultural.

Por otro lado, Caballo (1991), recoge las siguientes habilidades sociales como las empleadas con mayor frecuencia:

1. Iniciar y mantener conversaciones
2. Hablar en público
3. Expresión de amor, agrado y afecto
4. Defensa de los propios derechos
5. Pedir favores
6. Rechazar peticiones
7. Hacer cumplidos
8. Expresión de opiniones personales, incluido el desacuerdo
9. Expresión justificada de molestia, desagrado o enfado
10. Disculparse o admitir ignorancia
11. Petición de cambios de conducta del otro
12. Afrontamiento de críticas

Estas habilidades se aprenden y desarrollan a través de la interacción con los demás, por lo que la falta de interacciones sociales, o lo que es lo mismo, situaciones de aprendizaje, pueden provocar que alguna de estas habilidades no logre desarrollarse adecuadamente y llevar a dificultades en el futuro (Polo, 2016).

3.4.2. Habilidades sociales en la adolescencia y la juventud

La adolescencia, es un periodo clave en el desarrollo de estas habilidades, ya que la red de personas con la que interactúan los adolescentes se hace más amplia debido a diversos factores entre los que podrían destacarse empezar el instituto o iniciarse en el uso de redes sociales (Kingery, Erdley y Escarpulla, 2020). En esta etapa, el grupo de referencia deja de ser la familia para serlo el grupo de iguales. Es por esto que los adolescentes se ven muy influenciados por el concepto que tengan de ellos sus iguales. También aumenta la capacidad de pensamiento abstracto, lo que les permite ir más allá de observar las características físicas y empezar a fijarse también en las personales, autoevaluándose a ellos mismos y también a sus pares, lo que puede conllevar a hacer comparaciones que provoquen ansiedad social o rechazo (Kingery, Erdley y Escarpulla, 2020). En la Tabla 6 se especifican las habilidades sociales en el período de la adolescencia.

Tabla 6

Habilidades sociales en adolescentes

<u>Iniciación de habilidades sociales:</u> Atender, escuchar, comenzar una conversación, mantener una conversación, realizar preguntas, dar las gracias, presentarse, presentar a otras personas, hacer cumplidos, saludar.	<u>Habilidades sociales avanzadas:</u> Pedir ayuda, estar en compañía, dar instrucciones, seguir instrucciones, discutir, disculparse, convencer a los demás.
<u>Habilidades para manejar sentimientos:</u> Conocer los sentimientos propios, expresar los sentimientos propios, comprender los sentimientos de los demás, afrontar el enfado de los demás, expresar afecto, manejar el miedo, recompensarse por lo realizado.	<u>Habilidades alternativas a la agresión:</u> Pedir permiso, compartir, ayudar a los otros, negociar, utilizar el control personal, defender los derechos propios, responder a la amenaza, evitar problemas con los demás, no responder a la agresión física.
<u>Habilidades para el manejo del estrés:</u> Exponer una queja, responder ante una queja, deportividad tras el juego, manejo de la vergüenza, defender a un amigo, responder a la persuasión, responder al fracaso, manejo de mensajes contradictorios, responder a una acusación, prepararse para una conversación difícil, manejar la presión de grupo.	<u>Habilidades de planificación:</u> Tomar decisiones, discernir la causa del problema, establecer una meta, decidir sobre las habilidades propias, recoger información, ordenar los problemas en función de su importancia, tomar una decisión, concentrarse en una tarea.

Fuente: Goldstein et al. (1980) como se citó en Polo (2016)

3.5. LA EMPLEABILIDAD

3.5.1. Concepto y relevancia

La Real Academia Española (RAE) define la empleabilidad como "el conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo" por lo que resulta de suma importancia el entrenamiento de las habilidades sociales. Según Campos (2013), la palabra empleabilidad proviene de la palabra inglesa *employability*, que, a su vez, es la unión de las palabras *employ* (que significa empleo) y *ability* (que se refiere a habilidad).

Por su parte la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), define la empleabilidad como:

Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 2004, R.195 1,2[d]).

Se trata de un concepto relevante ya que la presencia o ausencia de esta capacidad tiene que ver con la combinación de elementos tales como la agilidad mental, los conocimientos, la actitud frente a los cambios, la inteligencia emocional o la capacidad de relacionarse (Formichella y London, 2012) que serán determinantes a la hora de encontrar un empleo. Además, el grado de empleabilidad de una persona depende de varios aspectos, uno de ellos, es el proceso de socialización por lo que cobra especial importancia la educación formal y no formal debido a que, quienes tienen un grado más alto de educación suelen corresponderse con aquellos que poseen un grado más alto de entrenamiento y habilidad en este aspecto (Formichella y London, 2012).

3.5.2. Las habilidades sociales clave para mejorar la empleabilidad

De las habilidades sociales señaladas en apartados anteriores, podría establecerse que las clave para mejorar la empleabilidad son las que se muestran en la Tabla 7 ya que son las más buscadas por las empresas a la hora de elegir un candidato (Blanco, Navarro y Ortega, 2018) y, por consiguiente, serán las que más deberán trabajarse con el objetivo de mejorar la empleabilidad.

Tabla 7
Características más buscadas por las empresas a la hora de elegir un candidato

Perfil	Las empresas prefieren	Las empresas rechazan
Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Autónomo - Constante - Equilibrado - Activo - Seguro de sí mismo - Abierto - Sociable - Participativo 	<ul style="list-style-type: none"> - Dependiente - Inconstante - Arrogante - Pasivo - Inseguro - Conflictivo - Introverso - Individualista
Facultades	<ul style="list-style-type: none"> - Competente - Flexible - Responsable - Disciplinado - Capaz de asumir compromisos 	<ul style="list-style-type: none"> - Indisciplinado - Irresponsable
Habilidades y capacidades	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas - Dotes de liderazgo - Motivador - Trabajo en equipo - Organizado - Polivalente 	<ul style="list-style-type: none"> - Desordenado y desorganizado - Motivado solo por el dinero - Escaso interés por el trabajo
Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> - Disposición para aprender - Actitud de servicio - Interés por el puesto de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Excesiva sumisión - Creer que ya se sabe todo - Mala educación al responder
Imagen externa	<ul style="list-style-type: none"> - Aspecto correcto y aseado - Vestimenta adecuada a la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> - Sucio, desaliñado - Vestimenta provocativa o indicadora de pertenencia a un grupo

Fuente: Blanco, Navarro y Ortega, 2018.

3.5.3. Las competencias clave para mejorar la empleabilidad

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) establece también una serie de competencias para el mundo de trabajo, como se especifica en la Tabla 8.

Tabla 8

Competencias para el mundo del trabajo

Básicas/ Fundamentales	Estas competencias constituyen los niveles de alfabetización y conocimientos aritméticos necesarios para obtener un trabajo con salario suficiente para cubrir las necesidades cotidianas. Como su nombre indica, estas competencias son, además, requisitos esenciales para avanzar en la educación y capacitación, y para adquirir las competencias técnicas y profesionales transferibles que mejoran las perspectivas de obtener mejores empleos.
Profesionales o técnicas	Se trata de las competencias y conocimientos teóricos o prácticos especializados, que se requieren para desempeñar funciones o tareas específicas.
Profesionales/ Personales	Son las cualidades individuales que se relacionan con el trabajo, tales como la honestidad, la integridad, la confiabilidad y la ética de trabajo.
Competencias clave	Son las capacidades de aprender y adaptarse; leer, escribir y calcular competentemente; escuchar y comunicarse de manera eficaz; pensar con creatividad; resolver problemas de forma independiente; saber desempeñarse en el trabajo; trabajar en equipo o grupos; saber usar la tecnología básica, y liderar con eficacia, así como adaptarse a la supervisión.

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo (2013).

La OIT destaca como las más importantes en la mejora de la empleabilidad, las competencias clave. Estas competencias, están cobrando especial importancia porque son las que más buscan los empleadores ya que pueden demostrar si algunas capacidades de los empleados como por ejemplo saber responder a los cambios que puedan surgir en el puesto de trabajo. Además, este tipo de competencias, sirven de ayuda a aquellas personas que acaban de incorporarse al mercado laboral y, por ende, no cuentan con experiencia profesional. No obstante, también sirven de ayuda a las personas que ya forman parte del mercado laboral, ya que pueden mantener su puesto de trabajo más fácilmente (OIT, 2013).

Las competencias clave, pueden dividirse en cuatro categorías: (1) aprender a aprender; (2) comunicación; (3) trabajo en equipo; y (4) resolución de problemas (OIT, 2013). En el Anexo 1 (véase la página 72), puede consultarse la lista detallada de estas categorías.

3.6. LA ORIENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA

Para Bisquerra (2005), la orientación psicopedagógica es:

“un proceso de ayuda y acompañamiento continuo a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar la prevención y el desarrollo humano a lo largo de toda la vida. Esta ayuda se realiza mediante una intervención profesionalizada, basada en principios científicos y filosóficos”

Este proceso de orientación debe ser continuo, para todas las personas y debe formar parte del proceso educativo. La orientación puede adaptarse a diferentes aspectos dependiendo de las circunstancias, así, puede ser educativa, vocacional, personal o, por ejemplo, laboral (Bisquerra, 2005). Además, para este autor pueden distinguirse tres modelos diferentes de orientación:

- Modelo clínico. Consiste en proporcionar una atención individualizada a través de la técnica de la entrevista.
- Modelo de programas. Su finalidad es prevenir los problemas y ayudar a la persona para conseguir su desarrollo integral.
- Modelo de consulta. Se trata de asesorar a las personas mediadoras para que sean capaces de realizar una intervención de orientación.

Es importante diferenciar dos tipos de orientaciones, la primera, la orientación educativa, de la que se va a hablar a continuación y que se realiza con aquellos adolescentes escolarizados para guiarles sobre las opciones que tienen disponibles y la segunda, de la

que se hablará más adelante, la orientación laboral, que es aquella que tiene lugar fuera de la educación formal y de la que pueden beneficiarse todos aquellos jóvenes que acudan a una entidad que la proporcione. Esta última va a servir para crear herramientas o habilidades que hagan más competentes a los jóvenes a la hora de buscar un empleo.

3.6.1. La orientación educativa

A lo largo del tiempo en España se han hecho varios intentos para dotar al sistema educativo de una estructura capaz de asesorar en orientación educativa pero todos ellos tuvieron poca o incluso ninguna efectividad debido a los escasos recursos materiales y humanos y a la falta de interés por parte de los políticos en este ámbito (Castro, 2012). Al promulgarse la Ley 14/1970 del 4 de agosto se produce una progresiva incorporación de personal cualificado a la orientación educativa, entre los que se encontraban psicólogos, pedagogos, logopedas o, por ejemplo, trabajadores sociales. Esta ley, era la primera que consideraba que la orientación debía ser un proceso que se llevase a cabo durante toda la escolaridad.

Sin embargo, no es hasta el año 1977 cuando se crea el denominado "Servicio de Orientación Escolar y Vocacional" y más adelante, en 1982, los "Equipos Multiprofesionales para la Educación Especial". Estos dos organismos, aunque suponían un avance significativo en el ámbito de la orientación educativa, aún necesitaban desarrollarse, por lo que en el año 2006 y con la Ley 2/2006 del 3 de mayo, en la que se hace referencia a las recomendaciones de la Unión Europea para mejorar estos servicios de orientación, que reciben un nuevo impulso en todos sus ámbitos (Castro, 2012).

La orientación, según Castro (2012) constituye un derecho básico del alumnado. Se trata de una actuación que ha de estar planificada e individualizada, es decir, para llevar a cabo una buena orientación no puede surgir de la improvisación, sino que hay que saber cuál es la situación de cada alumno para poder dar la respuesta más adecuada. También ha de tener carácter preventivo para evitar en la medida de lo posible, la aparición de los problemas. Debe ser continua y sistemática abarcando toda la escolaridad del alumno. Por otro lado, debe estar marcada por la colaboración entre los distintos agentes y servicios educativos. Por último, debe ser global dando respuesta a las necesidades de los centros e integradora en el Proyecto Educativo del centro.

La labor del tutor también es muy importante en el ámbito de la orientación ya que es el que se encarga de coordinar las enseñanzas y al equipo docente a la vez que ejerce esta función de orientación con la ayuda de las familias y de apoyos externos.

Por último, según Castro (2012) la otra rama que cubre la orientación del alumnado son los servicios especializados, que pueden ser:

- Internos, entre los que están el Departamento de Orientación y la Unidad de Orientación que actúan como apoyo a la actividad que se realiza en el centro docente. Entre sus funciones más destacadas se encuentran las de prestar atención a la diversidad, asesorar al alumnado y las familias o, por ejemplo, realizar evaluaciones psicopedagógicas.
- Externos, compuestos por los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica, encargados de facilitar la coordinación entre los servicios que prestan atención educativa o de hacer evaluaciones psicopedagógicas; los Equipos Específicos que asesoran a profesores y familia sobre las técnicas y recursos eficaces en la acción educativa o, por ejemplo, colaboran en el desarrollo y diseño de adaptaciones curriculares; y por último, los Equipos de Atención Temprana, centrados en los niños de 0 a 6 años.

Sin embargo, se trata de una tarea difícil ya que desde la crisis socioeconómica que tuvo lugar en nuestro país a partir del año 2008, la realidad laboral ha cambiado, aumentando la incertidumbre y la inestabilidad, lo que hace que los jóvenes y adolescentes en edad y disposición de trabajar no puedan acceder al mercado laboral debido a un sistema productivo incapaz de integrarles en él (Echaves y Echaves, 2017; EUROSTAT, 2015).

La orientación académica en periodos anteriores a esta crisis ofrecía otro tipo de información más precisa sobre el mercado laboral y asesoramiento en la realización de itinerarios formativos y laborales, pero en la actualidad, esta actuación es limitada e insuficiente ya que la escasez de puestos de trabajo puede llevar a realizar un recorrido formativo que no se corresponda con la realidad, llegando a crear en algunas ocasiones una diferenciación entre las expectativas personales y las demandas existentes en el sistema productivo, lo que en muchas ocasiones se produce por falta de madurez vocacional. La solución a esta falta de madurez vocacional podría verse solventada con potenciar la auto orientación, construyendo jóvenes y adolescentes que sepan tomar decisiones de manera autónoma (Segura, Garcia y Siles, 2017).

3.6.2. La orientación laboral

Para Cordero y Worosz (2017) el tema de la orientación profesional sigue siendo un aspecto que debe mejorarse en los sistemas educativos. Desde la crisis que tuvo lugar en el año 2008, el trabajo al que tiene acceso la gente joven de nuestro país suele tener condiciones precarias. Esta inserción laboral precaria puede ser la clave que explica la relación entre las habilidades que son necesarias para desempeñar una ocupación y, por otro lado, la formación que se ha obtenido durante la vida formativa, ya que, un alto porcentaje de los menores de 25 años ha desempeñado cargos para los que eran necesarios menos habilidades de las que poseía (Abad, Gago y Merchante, 2017).

El tratamiento de la formación profesional tuvo lugar por primera vez con la Ley General de Educación (LGE) de 1970 pero no es hasta 1990, con la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) cuando se integra y normaliza en la educación no universitaria (Benavent, 2002 como se citó en Abad, Gago y Merchante, 2017).

Según Ulate (2018), la orientación laboral es un "proceso sistemático, reflexivo y formativo de acompañamiento a la persona en sus procesos de transformación e integración socio productiva, potenciando su desarrollo y bienestar integral, mediante una intervención continua y sistemática de procesos socio - laborales que interactúan entre esta y sus entornos" p.65. Esta orientación según Ulate (2018), puede ir dirigida a diferentes grupos de personas como son las personas en edad laboral (aquellas que están en edad para trabajar), personas en búsqueda de empleo (aquellas que se encuentran buscando actualmente un empleo) y personas trabajadoras (aquellas que ya están trabajando y que por algún motivo necesitan de esta orientación, bien sea para conseguir un puesto de trabajo mejor o para mejorar ciertos aspectos de su puesto actual).

3.7. ALTERNATIVAS FORMATIVAS PARA ADOLESCENTES EN EDAD LABORAL Y JÓVENES EN CASTILLA Y LEÓN

Para hablar de las diferentes alternativas formativas que están disponibles en Castilla y León, es importante hacer referencia a el Marco Europeo de las Calificaciones (MEC). El MEC es un marco en el que se agrupan los ocho niveles de cualificaciones válidos para toda Europa. Está basado en los resultados de aprendizaje y sirve de referencia para los diferentes Marcos Nacionales de Cualificaciones. A través de este marco se puede conocer lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer (Europass, 2017). En la Tabla 9 pueden observarse los distintos niveles de calificación que se establecen en este marco relacionando los conocimientos con las destrezas y las competencias.

Tabla 9

Niveles de Cualificación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente.

NIVEL	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS	COMPETENCIAS
1	Conocimientos generales básicos	Destrezas básicas necesarias para efectuar tareas simples	Trabajo o estudio bajo supervisión directa en un contexto estructurado
2	Conocimientos fácticos básicos en un campo de trabajo o estudio concreto	Destrezas cognitivas y prácticas básicas necesarias para utilizar información útil a fin de efectuar tareas y resolver problemas corrientes con la ayuda de reglas y herramientas simples	Trabajo o estudio bajo supervisión con un cierto grado de autonomía
3	Conocimiento de hechos, principios, procesos y conceptos generales en un campo del trabajo o estudio concreto	Gama de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para efectuar tareas y resolver problemas seleccionando y aplicando métodos, herramientas, materiales e información básica	Asunción de responsabilidades en lo que respecta a la realización de tareas en actividades de trabajo o estudio. Adaptación del comportamiento propio a las circunstancias para resolver problemas
4	Conocimientos fácticos y teóricos en contextos amplios en un campo de trabajo o estudio concreto.	Gama de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para encontrar soluciones a problemas específicos en un campo de trabajo o estudio concreto.	Ejercicio de autogestión conforme a consignas definidas en contextos de trabajo o estudio generalmente previsibles, pero susceptibles de cambiar. Supervisión del trabajo rutinario de otras personas, asumiendo ciertas responsabilidades por lo que respecta a la evaluación y la mejora de actividades de trabajo o estudio.

5	Amplios conocimientos especializados, fácticos y teóricos, en un campo de trabajo o estudio concreto, siendo consciente de los límites de esos conocimientos.	Gama completa de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para encontrar soluciones creativas a problemas abstractos.	Labores de gestión y supervisión en contextos de actividades de trabajo o estudio en las que pueden producirse cambios imprevisibles. Revisión y desarrollo del rendimiento propio y ajeno.
6	Conocimientos avanzados en un campo de trabajo o estudio que requiera una comprensión crítica de teorías y principios.	Destrezas avanzadas que acrediten el dominio y las dotes de innovación necesarias para resolver problemas complejos e imprevisibles en un campo especializado de trabajo o estudio.	Gestión de actividades o proyectos técnicos o profesionales complejos, asumiendo responsabilidades por la toma de decisiones en contextos de trabajo o estudio imprevisibles. Asunción de responsabilidades en lo que respecta a la gestión del desarrollo profesional de particulares y grupos.
7	Conocimientos altamente especializados, algunos de ellos a la vanguardia en un campo de trabajo o estudio concreto, que sienten las bases de un pensamiento o investigación originales. Conciencia crítica de cuestiones de conocimiento en un campo concreto y en el punto de articulación entre diversos campos.	Destrezas especializadas para resolver problemas en materia de investigación o innovación, con vistas al desarrollo de nuevos conocimientos y procedimientos, y a la integración de los conocimientos en diversos campos.	Gestión y transformación de contextos de trabajo o estudio complejos, imprevisibles y que requieren nuevos planteamientos estratégicos. Asunción de responsabilidades en lo que respecta al desarrollo de conocimientos y/o prácticas profesionales y a la revisión del rendimiento estratégico de equipos.
8	Conocimientos en la frontera más avanzada de un campo de trabajo o estudio concreto y en el punto de articulación entre diversos campos.	Destrezas y técnicas más avanzadas y especializadas, en particular en materia de síntesis y evaluación, necesarias para resolver problemas críticos en la investigación y/o la innovación y para ampliar y redefinir conocimientos o prácticas profesionales existentes.	Autoridad, innovación, autonomía, integridad académica y profesional y compromiso continuo sustanciales y acreditados respecto al desarrollo de nuevas ideas o procesos en la vanguardia de contextos de trabajo o estudio, incluida la investigación.

Fuente: Europass (2017).

A partir de estos niveles de cualificación, la UNESCO, realiza la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) como puede observarse en la Tabla 10, que sirve como referencia para la organización de la educación y las cualificaciones por niveles y ámbitos de educación. Los niveles del CINE son válidos internacionalmente (Instituto Nacional de Evaluación Educativa [INEE], s.f.).

Tabla 10

Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE)

CINE 0	Educación de la primera infancia.
CINE 2	Educación secundaria primera etapa, Programa de Formación Profesional Básica, Enseñanzas artísticas o deportivas elementales de grado medio.
CINE 3	Educación secundaria segunda etapa, curso de acceso al ciclo formativo de grado medio, Formación Profesional para el empleo.
CINE 4	Educación postsecundaria no terciaria (Ciclo formativo de grado medio, escuelas taller y casas de oficio, bachillerato, talleres de empleo).
CINE 5	Educación terciaria de ciclo corto (Ciclo formativo de grado superior, Formación Profesional Dual).
CINE 6	Grado en educación terciaria o equivalente (Grado universitario).
CINE 7	Nivel de máster, especialización o equivalente.
CINE 8	Nivel de doctorado o equivalente.

Fuente: Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2011).

Sin embargo, el Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNCP) establece sólo cinco niveles de cualificación como puede observarse en la Tabla 11.

Tabla 11

Niveles de Cualificación Profesional

Nivel 1	Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.
Nivel 2	Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.
Nivel 3	Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.
Nivel 4	Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.
Nivel 5	Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizados en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación.

Fuente: Instituto Nacional de las Cualificaciones (s.f.)

Por otro lado, con la Ley Orgánica para la mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) del año 2013, se disminuye a quince años la escolaridad obligatoria. La Educación Secundaria Obligatoria (ESO) se divide en dos ciclos. El primero, dura tres años y el segundo tiene la duración de un único año, en el que los alumnos podrán elegir si siguen cursando formación académica, enseñanza aplicada (programas de diversificación curricular) o formación profesional básica. Por lo general, los alumnos terminan la etapa de la ESO con 16 años y tienen la opción de elegir seguir estudiando o incorporarse al mercado laboral (Brunet y Zavaro, 2017).

Si los alumnos de la ESO deciden continuar con su formación, podrán elegir entre tres modalidades diferentes de dos años cada una. Estas modalidades son el bachillerato, el ciclo formativo de grado medio y las enseñanzas de artes plásticas y diseño o enseñanzas deportivas de grado medio (Pin et al., 2015 como se citó en Brunet y Zavaro, 2017). A continuación, se describen las características de los mismos:

3.7.1. Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI)

Estos programas que están destinados a los jóvenes de entre 16 y 21 años, permiten que los alumnos que no han logrado obtener el título de la ESO obtengan un tipo de acreditación profesional que se correspondería con el nivel 1 de la estructura del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Esto se consigue a través de la mejora de las capacidades profesionales y de la ampliación de las competencias básicas con el objetivo de lograr la inserción laboral. Además, los alumnos que cursen este tipo de programas podrán optar al título de la ESO si realizan los módulos disponibles de carácter voluntario (Junta de Castilla y León, s.f.).

3.7.2. Formación Profesional

Según Blanco, Navarro y Ortega (2018), la Formación Profesional (FP) tiene como principal objetivo capacitar a los alumnos para el desarrollo de una profesión, el acceso al empleo y la participación en la vida social, cultural y económica del país. Sin embargo, este no es el único objetivo ya que también tiene como finalidad facilitar la adaptación de los estudiantes a un mundo laboral en constante cambio, mejorar su desarrollo personal y llevar a cabo el aprendizaje a lo largo de la vida.

Estas enseñanzas se estructuran en ciclos formativos (CF) que se dividen a su vez en diferentes familias profesionales dependiendo del ámbito laboral al que pertenezcan (Blanco et al., 2018).

Recientemente ha surgido el término "Formación Profesional Dual" que es una nueva modalidad en la que el alumnado realiza el primer curso de su formación en un centro educativo en el que va a aprender toda la parte teórica relacionada con su ámbito de especialidad y un segundo curso en el que el alumno se forma en una empresa que le permite aprender todo lo relacionado con la parte práctica (Junta de Castilla y León, s.f). La FP comprende los ciclos de FP básica, FP de grado medio y FP de grado superior. Una de las novedades que incluyó la LOMCE, establece que aquellos que no superen todas las enseñanzas de un ciclo formativo (sea cual sea el nivel del mismo), recibirán un certificado académico en el que se indiquen los módulos superados. Este certificado podrá usarse con fines académicos o para la acreditación de competencias profesionales a través del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales (Blanco et al., 2018).

3.7.2.1. Formación Profesional Básica

Este tipo de formación está dirigida a aquellos alumnos que no han conseguido superar las competencias establecidas por el currículum educativo para el segundo o el tercer curso de la ESO (Brunet y Zavaro, 2017).

En el Anexo 2 (véase la página 74), se muestran las opciones de FP Básica en la Comunidad de Castilla y León.

3.7.2.2. Formación Profesional de Grado Medio

A la FP de Grado Medio, pueden acceder aquellos alumnos que posean al menos uno de los siguientes títulos siguiendo los criterios que establece la Junta de Castilla y León (s.f.):

- Título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria (LOE/LOMCE)
- Título Profesional Básico
- Haber superado una prueba de acceso a ciclos formativos de grado medio
- Título de graduado en Educación Secundaria (LOGSE)
- Título de técnico auxiliar
- Título de técnico
- Título de bachiller
- Haber superado el segundo curso del primer ciclo experimental de reforma de las enseñanzas medias

- Haber superado, de las enseñanzas de artes aplicadas y oficios artísticos, el tercer curso del plan de 1963 o el segundo de comunes experimental
- Haber superado los módulos obligatorios de un Programa de Cualificación Profesional Inicial con anterioridad a la implantación del primer curso de los ciclos de Formación Profesional Básica
- Haber superado el curso de formación específico para el acceso a los de grado medio
- Acreditar tener un máximo de dos materias pendientes en el conjunto de los dos primeros cursos de bachillerato unificado y polivalente
- Cumplir alguno de los requisitos de acceso a ciclos formativos de grado superior

Además, puede accederse también con la realización de una prueba para la que se debe tener un mínimo de 17 años. Los alumnos que hayan superado las pruebas de acceso a la universidad y sean mayores de 25 años no tendrán que realizar esta prueba (Junta de Castilla y León, s.f.).

En el Anexo 3 (véase la página 75), se muestran todas las opciones de FP de Grado Medio en la Comunidad de Castilla y León.

3.7.2.3. Formación Profesional de Grado Superior

Al FP de Grado Superior pueden acceder aquellos alumnos que posean al menos uno de los siguientes títulos siguiendo los criterios que establece la Junta de Castilla y León:

- Título de bachiller (LOE/LOMCE)
- Título de Técnico de Formación Profesional (Ciclo Formativo de Grado Medio)
- Haber superado una prueba de acceso a ciclos formativos de grado superior.
- Título de bachiller (BUP/LOGSE)
- Título de Técnico Superior de Formación Profesional (Ciclo Formativo de Grado Superior)
- Título de Técnico Especialista (FP II), o equivalente a efectos académicos
- Título universitario o equivalente
- Certificado acreditativo de haber superado todas las materias de Bachillerato
- Haber superado el segundo curso de cualquier modalidad de Bachillerato experimental
- Haber superado el curso de orientación universitaria o preuniversitaria
- Haber superado la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años

Como en los ciclos de FP de Grado Medio, puede accederse también con la realización de una prueba para la que se debe tener un mínimo de 19 años. Los alumnos que hayan superado las pruebas de acceso a la universidad y sean mayores de 25 años no tendrán que realizar esta prueba (Junta de Castilla y León, s.f.).

En el Anexo 4 (véase página 77), se muestran todas las opciones de FP de Grado Superior en la Comunidad de Castilla y León.

3.7.3. Grado Universitario

Este nivel de educación corresponde al nivel 5 del CINE y a un 4 en el CNCP. Para acceder a este nivel de estudios es necesario haber obtenido el título de Bachillerato y superar la Evaluación del Bachillerato para el acceso a la Universidad (EBAU).

3.7.4. Acreditación de competencias

La Junta de Castilla y León (s.f.) establece que este procedimiento tiene como objetivo “establecer el conjunto de actuaciones dirigidas a evaluar y reconocer las competencias que se han adquirido gracias a la experiencia laboral o a vías no formales de formación”. Este procedimiento de acreditación de competencias puede utilizarse para evaluar las competencias profesionales que se han adquirido gracias a la experiencia laboral y otras vías de formación no formal; para acreditar oficialmente las competencias profesionales y para facilitar el aprendizaje a lo largo de la vida incrementando de esta manera la cualificación profesional de las personas, ya que gracias a este procedimiento, se puede conseguir un título de formación profesional o un certificado de profesionalidad.

El Observatorio de Validación de Competencias Profesionales [Observal] (2008), actúa como centro de investigación, formación y orientación en el ámbito de las competencias, su reconocimiento y su validación. Especialmente, de aquellas competencias adquiridas a lo largo de la vida, en contextos de aprendizaje no formal e informal. Además, Observal (2008), ofrece información y orientación a la hora de llevar a cabo la validación de dichas competencias con el fin de mejorar la empleabilidad de las personas.

4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES Y ADOLESCENTES EN LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

4.1. ¿POR QUÉ UNA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD?

Como se ha mencionado anteriormente en el documento, mejorar la empleabilidad de los jóvenes es clave para que tengan más facilidad a la hora de insertarse en el mercado laboral. Trabajar aspectos relacionados con la mejora de este aspecto, será fundamental para que se adquieran habilidades que estén relacionadas con la empleabilidad y poder conseguir el objetivo de la mejora.

La propuesta de intervención que se va a describir consta de cuatro fases. La primera y la segunda irán destinadas a realizar una serie de talleres para conseguir mejorar las habilidades sociales que tienen que ver con el ámbito laboral. La tercera fase, servirá para dar a conocer todos los medios para la búsqueda de empleo. Por último, la cuarta fase, se dedicará a trabajar aquellos aspectos que causan la primera impresión en el contratante, como, por ejemplo, un buen currículum vitae o una carta de presentación.

4.2. DESTINATARIOS Y CONTEXTUALIZACIÓN

4.2.1. Criterios de inclusión para la participación en el programa

El programa de mejora de la empleabilidad está destinado a jóvenes que cumplan con las siguientes características:

1. Estar empadronado en la Comunidad de Castilla y León.
2. Tener entre 16 y 24 años.

4.2.2. Contextualización

La comunidad de Castilla y León es la más extensa de España en cuanto a superficie, ya que cuenta con un total de 94.226 km² y la sexta más poblada con 2.391.308 habitantes en julio de 2020 según el INE (2020). Del total de habitantes en la comunidad, 187.558 son jóvenes de entre 16 y 24 años (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2020) lo que

representa apenas un 4,5% del total de población, por lo que la población de esta comunidad presenta una alta tasa de población adulta y envejecida.

Como se ha mencionado anteriormente en el documento, la tasa de desempleo en la comunidad de Castilla y León en los jóvenes de entre 16 y 19 supone el 7.1% del total, mientras que en el rango de 20 a 24 años esta tasa aumenta hasta llegar al 24% del total de ese grupo de edad.

4.3. OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN

La intervención que se va a proponer a continuación está ligada a un objetivo general y este mismo, a su vez, se concreta en tres objetivos específicos como se muestra a continuación:

1. Mejorar la empleabilidad de los jóvenes empadronados en Castilla y León que tengan entre 16 y 24 años.
 - 1.1. Mejorar aquellas habilidades sociales que son útiles en la vida laboral.
 - 1.2. Conocer y saber utilizar adecuadamente las herramientas existentes para la búsqueda de empleo.
 - 1.3. Conocer y saber utilizar las plataformas más actuales para una búsqueda de empleo eficaz.

4.4. METODOLOGÍA

La metodología que se seguirá durante las cuatro fases será dinámica y participativa para que todos los jóvenes participantes puedan llevar a cabo un aprendizaje significativo en lugar de memorístico.

En todas las actividades se proporcionarán los conocimientos necesarios para que los asistentes sean capaces de utilizar esas técnicas en el futuro por ellos mismos y sin necesidad de ayuda. Se trata de un proceso de enseñanza - aprendizaje, en la que un psicopedagogo se encargará de guiar las sesiones facilitando en la medida de lo posible el aprendizaje participativo y significativo.

Para llevar a cabo la intervención se tendrá en cuenta la edad de las personas participantes, creando dos grupos. El primero de los 16 a los 18 años y el segundo de los 18 en adelante, ya que como se ha mencionado anteriormente en el manuscrito, estos grupos de edades tienen características psicosociales diferentes, por lo que a lo largo de la intervención con

el primer grupo, el de 16 a 18 años, se harán más preguntas a lo largo de las explicaciones para comprobar que se están siguiendo el hilo de las mismas, y se dedicará un tiempo extra del establecido para ambos grupos a la resolución de dudas si fuera necesario.

La intervención se llevará a cabo en la ciudad de Valladolid. Las actividades tendrán lugar en un aula situada en la Facultad de Educación y Trabajo Social de Valladolid, con la ventilación adecuada y con el suficiente espacio para guardar la distancia mínima de seguridad y asegurar la protección frente al contagio del COVID-19. El uso de la mascarilla será obligatorio tal y como establece la normativa sanitaria vigente.

Las sesiones se llevarán a cabo durante los sábados del mes de julio ya que los participantes habrán terminado las formaciones que hayan estado cursando y dispondrán de tiempo libre los fines de semana.

La intervención la llevará a cabo un psicopedagogo que se encargará de guiar las sesiones y resolver las dudas que puedan surgir durante el transcurso de las mismas, así como de realizar las evaluaciones previas y posteriores pertinentes.

Para acceder a la población objetivo se anunciará el plazo de inscripción a través de carteles informativos en Universidades, centros de Formación Profesional e Institutos de Educación Secundaria y anuncios en las redes sociales más populares entre los jóvenes de estas edades como Facebook, Instagram o Twitter, así como ofertándolo a través del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) por si alguna persona participante estuviese inscrita en este servicio.

4.5. TEMPORALIZACIÓN

En la Tabla 12 se especifica la temporalización de cada una de las fases teniendo las tres primeras, una duración de tres horas y la última, una duración de cuatro horas y media, debido a la extensión de los contenidos de la misma. En todas las sesiones se habrá media hora de descanso.

Se han elegido días consecutivos en una misma semana de julio debido a que es la época en la que los jóvenes suelen terminar sus estudios para empezar las vacaciones de verano y muchos de ellos se plantean qué hacer con su futuro, por lo que puede ser una buena ocasión para participar en estos talleres.

Tabla 12

Temporalización de la intervención

FASE	FECHA	HORARIO
1	05 – 07 – 2021	10:00 – 13:00
2	06 – 07 – 2021	10:00 – 13:00
3	07 – 07 – 2021	10:00 – 13:00
4	08 – 07 – 2021	09:30 – 14:00

Fuente: Elaboración propia

4.6. SESIONES

4.6.1. Primera fase

Esta primera fase se dedicará a la realización de una serie de actividades para conseguir mejorar las habilidades sociales en el ámbito laboral que se especifican a continuación y en las que se establecen los objetivos, la temporalización y la descripción de las mismas para cada una de ellas.

ACTIVIDAD 1: VAMOS A CONOCERNOS

OBJETIVOS:

1. Conocer a las personas participantes a través de las presentaciones personales de cada una de ellas
2. Establecer un primer contacto con los participantes

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Antes de llevar a cabo alguna actividad que tenga que ver con el manejo de las habilidades sociales, es conveniente que todos los asistentes se conozcan para poder ponerse nombre y que sea más fácil la interacción durante las siguientes sesiones. Durante esta actividad cada participante se presentará especificando si tiene alguna formación y en caso de tenerla, cuál es. Por último, todos los participantes compartirán las expectativas que tienen con respecto a la realización de estas actividades.

RECURSOS: Aula proporcionada por la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid y el psicopedagogo que guía la actividad.

TEMPORALIZACIÓN: La duración de la actividad será de 30 minutos.

ACTIVIDAD 2: LA MEJOR VÍA ES LA COMUNICATIVA

OBJETIVOS:

1. Conocer los aspectos básicos de las habilidades comunicativas
2. Tomar conciencia de los errores cometidos en la comunicación para mejorar las habilidades comunicativas

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Una vez que todos los participantes se han conocido, es hora de empezar a practicar y adquirir conocimientos sobre ellas. La primera habilidad social clave que no solo servirá para mejorar la empleabilidad, sino que podrá ser utilizada en la vida cotidiana para obtener mejores resultados en las interacciones con las personas. Se trata de la habilidad comunicativa.

La dinámica se hará en gran grupo. En primer lugar, el psicopedagogo preguntará en qué consisten las habilidades sociales comunicativas y a partir de las ideas que surjan de esa pregunta, se completará la información para obtener como resultado una breve descripción de lo que serían este tipo de habilidades. Para empezar a trabajarlas de manera activa cada participante deberá responder a las siguientes cuestiones: ¿qué es lo que ha sentido al entrar en el aula sin conocer a nadie?; ¿qué es lo que le da miedo al enfrentarse a una situación nueva?; ¿cómo han cambiado sus sentimientos cuando se ha realizado la actividad de presentación?; ¿cuál es la característica que más me define?; ¿cuál es la característica que menos me define?

Al finalizar cada intervención, el psicopedagogo compartirá con la persona que acabe de intervenir y con el resto de los participantes los aspectos que pueden mejorarse con respecto a su forma de expresarse para que pueda afrontarlo teniendo en cuenta esas recomendaciones en futuras situaciones comunicativas e invitará al resto de participantes a dar su opinión para que la persona que haya intervenido pueda tener un mejor feedback.

RECURSOS: Aula proporcionada por la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid y el psicopedagogo que guía la actividad.

TEMPORALIZACIÓN: La duración total de esta actividad será de 30 minutos.

ACTIVIDAD 3: EL GLOBO AEROSTÁTICO

OBJETIVOS:

1. Trabajar las habilidades comunicativas
2. Trabajar en la resolución pacífica de problemas y conflictos
3. Trabajar la asertividad

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

El psicopedagogo explicará los contenidos de la sesión. En este caso, los contenidos a trabajar serán la asertividad y las herramientas para la resolución de conflictos, por lo que la explicación inicial se centrará en clarificar estos dos conceptos. A continuación, se dispondrá a los participantes en grupos de seis personas para realizar la dinámica. A continuación, leerá una situación en la que hay que resolver un problema, en este caso, la dinámica del globo aerostático (Anexo 5, véase la página 81), en la que resumidamente, los integrantes del grupo deberán llegar a un acuerdo para ver que integrante tiene que abandonar el globo antes de que se quede sin aire. La decisión debe ser tomada por unanimidad y no puede resolverse con un sorteo. La actividad se realizará en cuatro grupos de seis personas cada uno. De este modo, se trabajarán de nuevo las habilidades comunicativas, las estrategias para la resolución pacífica de problemas y la asertividad.

RECURSOS: Aula proporcionada por la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid y el psicopedagogo que guía la actividad.

TEMPORALIZACIÓN: La duración de la actividad será de 45 minutos.

ACTIVIDAD 4: LA IMPORTANCIA DE LA ACTITUD

OBJETIVOS:

1. Tomar conciencia de la importancia de la actitud a través de la reflexión sobre la misma
2. Compartir opiniones sobre una actitud proactiva
3. Trabajar las habilidades comunicativas

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Para iniciar la actividad, el psicopedagogo preguntará a los asistentes qué es lo que denominan ellos como “actitud”. Cuando hayan intervenido un número considerable de participantes, el psicopedagogo hablará sobre la actitud y lo importante que resulta en la consecución de metas y objetivos ampliando de esta manera, la información que ellos proporcionen. Al terminar esta breve introducción, se formulará la pregunta ¿Qué te motiva? Cada uno de ellos expondrá delante del resto cuáles son sus motivaciones en la

vida, sus motivaciones para hacer deporte, sus motivaciones para acudir a este curso... tomando conciencia de que todo objetivo que nos proponemos tiene detrás una motivación que nos empuja a hacerlo y la actitud que tomamos frente a esa motivación. De esta manera, los participantes serán conscientes de que todo el mundo está allí por algo, puede ser por el mismo motivo que ellos o por uno totalmente diferente, la motivación de cada persona es diferente.

RECURSOS: Aula proporcionada por la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid y el psicopedagogo que guía la actividad.

TEMPORALIZACIÓN: La duración estimada para esta actividad será de 40 minutos.

4.6.2. Segunda fase

En esta segunda fase se continuará con el trabajo de las habilidades sociales debido a su importancia en la mejora de la empleabilidad como se ha demostrado en el presente documento.

ACTIVIDAD 1: EL TIEMPO ES ORO

OBJETIVOS:

1. Trabajar las habilidades relacionadas con el manejo del tiempo, así como la organización y el establecimiento de objetivos factibles
2. Trabajar la asertividad

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Para la realización de esta actividad el psicopedagogo explicará que lo más importante para realizar la actividad correctamente es organizarse bien el tiempo disponible, que, en este caso, serán 15 minutos. A continuación, se explicarán algunas estrategias que podrán servir a las personas participantes sobre un óptimo empleo del tiempo. Para comenzar la actividad se les explicará que deben imaginarse que son los jefes de una empresa y se les repartirá una lista de tareas (Anexo 6, véase página 82) que deben poner en orden prioritario, de la más importante a la menos importante y a su vez, justificar el porqué de esas decisiones. Al finalizar esos 15 minutos, todos deberán haber terminado de realizar su lista de prioridades, por lo que deben gestionar bien su tiempo para pensar y organizarse para después proceder a una puesta en común de las mismas para trabajar de esta manera la asertividad. Todos los participantes deberán comentar el orden que han elegido exponiendo ante los demás participantes las razones por las que ese orden es el

más lógico y no otro. Cuando todos los participantes hayan terminado de exponer sus razones, se hará una puesta en común para tratar de llegar a un acuerdo y elaborar un orden conjunto en la pizarra del aula. Para terminar la actividad, el psicopedagogo expondrá algunos consejos o herramientas útiles para un buen manejo del tiempo y una organización efectiva del mismo.

RECURSOS: Aula proporcionada por la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid, el psicopedagogo que guía la actividad, lista de tareas, bolígrafo, pizarra y tizas.

TEMPORALIZACIÓN: La duración estimada para esta actividad será de 10 minutos para la explicación, 15 minutos para la realización del orden de tareas y por último 60 minutos para la puesta en común. La actividad durará un total de 85 minutos.

ACTIVIDAD 2: TODO LO QUE HEMOS APRENDIDO

OBJETIVOS:

1. Trabajar las habilidades comunicativas
2. Establecer una comunicación óptima con los oyentes

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

La última actividad destinada al trabajo de las habilidades sociales, irá una vez más relacionada a las habilidades comunicativas. En esta actividad el psicopedagogo explicará a los participantes que el trabajo de las habilidades sociales ha finalizado con esta sesión, ya que en las siguientes sesiones se abordarán otros temas relacionados con la mejora de la empleabilidad. Durante esta actividad los participantes deberán explicar ante el resto de sus compañeros de uno en uno, qué es lo que han aprendido tras la realización de las actividades anteriores, de qué les ha servido, si piensan que han mejorado y cómo lo han hecho, etc. Cuando cada participante termine su intervención, el psicopedagogo le dará un feedback sobre cómo ha resultado su comunicación y algunas pautas para mejorar ciertos aspectos en el caso de que fuera necesario.

RECURSOS: Aula proporcionada por la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid y el psicopedagogo que guía la actividad.

TEMPORALIZACIÓN: La duración estimada para esta actividad será de 10 minutos para la explicación inicial y otros 70 para las intervenciones de los participantes, haciendo un total de 80 minutos.

4.6.3. Tercera fase

Esta fase estará destinada a conocer y manejar los métodos de búsqueda de empleo más eficaces actualmente a través de las seis actividades que se especifican a continuación.

ACTIVIDAD 1: MI OBJETIVO PROFESIONAL

OBJETIVOS:

1. Establecer el objetivo que cada persona pretende conseguir con la búsqueda activa de empleo
2. Establecer un plan de acción para la búsqueda activa de empleo en función al objetivo profesional

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Para iniciar la actividad se hará una breve explicación de en qué consiste el objetivo profesional. También se hablará sobre su influencia directa en el proceso de la búsqueda de empleo. Este proceso puede ser muy complejo si no se tiene claro cuál es el objetivo que se está persiguiendo. A través de esta actividad, se pretende que todas las personas participantes en la misma, reflexionen sobre cuál es su objetivo profesional; cuáles son las metas que quieren alcanzar; con qué propósito están buscando trabajo; o, por ejemplo, por qué quieren trabajar en un determinado lugar o empresa. Tener claro el objetivo profesional sirve de ayuda hacia una auto orientación en esta búsqueda de empleo facilitando de esta manera el proceso, ya que evita pérdidas de tiempo innecesarias.

Para poder ayudar a los participantes a conocer su objetivo profesional se les dirá que es esencial el autoconocimiento, es decir, conocerse a uno mismo. Deben ser capaces de saber lo que son (es decir, todas aquellas competencias transversales que poseen como por ejemplo ser responsable, tener paciencia, trabajar bien en equipo, etc.) y lo que saben (referido a aquellas competencias que hayan adquirido a lo largo de su vida estudiantil). Cuando hayan reflexionado sobre estas dos cuestiones, deberán pasar a la siguiente pregunta, ¿qué es lo que quieres? La respuesta a esta pregunta va a marcar la búsqueda de empleo, ya que deberá ser adaptada según las respuestas que se hayan dado (no es lo mismo querer trabajar en una multinacional, que querer trabajar en una pequeña tienda de barrio).

RECURSOS: Para esta actividad se necesitará papel y bolígrafo para cada persona participante en el taller, además de un aula proporcionada por la Facultad de Educación

y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid y el psicopedagogo que guía la actividad.

TEMPORALIZACIÓN: La duración estimada para esta actividad será de 20 minutos.

ACTIVIDAD 2: ANÁLISIS DAFO

OBJETIVOS:

1. Conocer el análisis DAFO y sus utilidades
2. Realizar un análisis DAFO detallado de las características personales y de las características del entorno
3. Tomar conciencia de las oportunidades y las amenazas que existen en torno a un objetivo concreto

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Se empezará la actividad haciendo una breve explicación del análisis DAFO (Anexo 7, véase la página 83). En qué consiste, para qué se usa, en qué momentos o contextos es conveniente utilizarlo, etc. una vez se hayan explicado los contenidos teóricos se elaborará un análisis DAFO de manera grupal en la pizarra del AULA sobre un tema concreto que se decidirá con el grupo clase. Todas las personas podrán aportar sus ideas, recibiendo un feedback por parte del resto de personas y del psicopedagogo que guía la actividad. Una vez haya quedado clara la idea del análisis DAFO, se les pedirá a las personas participantes en el taller que piensen en su situación actual y en su objetivo profesional y a partir de ahí, realicen un análisis DAFO con todas las oportunidades y amenazas que puedan encontrarse.

RECURSOS: Para esta actividad se necesitará una pizarra, tizas, papel y bolígrafo para cada persona participante en el taller y un aula proporcionada por la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid y el psicopedagogo que guía la actividad.

TEMPORALIZACIÓN: La duración estimada para esta actividad será de 30 minutos.

ACTIVIDAD 3: LOS MÉTODOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

OBJETIVOS:

1. Conocer los métodos actuales de búsqueda de empleo como son las aplicaciones móviles, plataformas de internet, anuncios en los medios de comunicación, etc.
2. Conocer las características y utilidades de cada una de ellas para comprobar cuál es la que mejor se adapta a cada perfil.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

En la actualidad, la mayoría de los jóvenes suelen tener teléfono móvil, lo que resulta una gran ventaja a la hora de manejar los sitios de búsqueda de empleo ya que todos ellos cuentan con aplicaciones para móvil. Pero hay que tener en cuenta, que, aunque gran parte de las ofertas de empleo están en aplicaciones móviles, existen otros métodos que sirven para este tipo de búsqueda. Para comenzar la sesión, se explicarán brevemente los métodos de búsqueda de empleo existentes, ya sean tradicionales como pueden ser los anuncios en los medios de comunicación, en tablones de anuncios o el “boca a boca” y las aplicaciones móviles y plataformas de internet. A continuación, se pedirá a las personas participantes que reflexionen unos minutos para intentar pensar en todos los métodos de búsqueda de empleo que conozcan. Transcurridos esos minutos de reflexión se hará una lluvia de ideas entre todas las personas asistentes y se irán poniendo en la pizarra todos los métodos de búsqueda de empleo que se vayan nombrando. Cuando todos hayan intervenido se revisará que no falte ningún método que sea especialmente importante y si falta alguno se añadirá a la lista para que puedan tener más opciones (Anexo 9, véase la página 87). Cuando estén todos en la pizarra se explicará brevemente para que sirve cada una de ellos y cuál encaja mejor con cada perfil profesional.

RECURSOS: Para esta actividad se necesitará una pizarra y una tiza además de un aula proporcionada por la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid y el psicopedagogo que guía la actividad.

TEMPORALIZACIÓN: La duración estimada para esta actividad será de 30 minutos.

ACTIVIDAD 4: PERFIL PROFESIONAL

OBJETIVOS:

1. Tomar conciencia de la importancia de las redes sociales como método de búsqueda activa de empleo.
2. Crear un perfil profesional en una plataforma de búsqueda de empleo.
3. Iniciar la búsqueda de empleo.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Con esta actividad se va a poner en práctica lo aprendido en la anterior sobre las plataformas de búsqueda de empleo y sus utilidades como por ejemplo Randstand en la que se pueden encontrar trabajos temporales para periodos vacacionales, Job Today o LinkedIn. En este caso, la actividad se va a centrar en LinkedIn, por ser la aplicación en la que mejor se puede crear toda una red de contactos enfocados al mundo laboral para

que tus habilidades y experiencias lleguen al mayor número de personas posibles. Cada persona participante deberá investigar la página de LinkedIn para crear un perfil en ella, incluyendo su experiencia profesional, sus habilidades y sus competencias. Una vez creado el perfil, deberán empezar la búsqueda de empleo basándose en su objetivo profesional e inscribiéndose en algunas ofertas que puedan interesarles.

RECURSOS: Para la realización de esta actividad se necesitará un teléfono móvil o un ordenador con conexión a internet además de un aula proporcionada por la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid y el psicopedagogo que guía la actividad.

TEMPORALIZACIÓN: La duración estimada para esta actividad será de 30 minutos.

ACTIVIDAD 5: CONOCIENDO GARANTÍA JUVENIL

OBJETIVOS:

1. Conocer el recurso de Garantía Juvenil.
2. Conocer las ventajas de estar inscrito en Garantía Juvenil.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

A través de esta actividad se va a dar a conocer el recurso de Garantía Juvenil ya que muchos jóvenes no saben de su existencia y en muchas ocasiones podrían beneficiarse de él. Para ello se explicarán las ventajas que tiene estar inscrito en esta plataforma y se accederá a la web a través del ordenador y una pantalla de proyector para que todos puedan ver cómo es el manejo de la misma y las ventajas que ofrece.

RECURSOS: Para la realización de la actividad será necesario un ordenador con conexión a internet y un proyector para poder visualizar la página web de Garantía Juvenil en grupo además de un aula proporcionada por la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid y el psicopedagogo que guía la actividad.

TEMPORALIZACIÓN: La duración estimada para esta actividad será de 30 minutos.

ACTIVIDAD 6: EMPRENDIMIENTO

OBJETIVOS:

1. Conocer la opción del emprendimiento.
2. Pensar en una buena estrategia de emprendimiento.

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Esta sesión se dedica a conocer otra opción laboral como es el emprendimiento. En la primera parte de la actividad se explicará en qué consiste el emprendimiento y los recursos disponibles para ello.

En la segunda parte de la actividad, los participantes tendrán que pensar en un negocio de emprendimiento. Tendrán 40 minutos para pensarlo todo y organizarlo para después presentárselo a la clase. Al finalizar el tiempo y todas las exposiciones se elegirá a votación cuál es el proyecto más atractivo y original.

RECURSOS: Para la realización de esta actividad será necesario papel y boli además de un aula proporcionada por la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid y el psicopedagogo que guía la actividad.

TEMPORALIZACIÓN: La duración estimada para esta actividad será de 60 minutos.

4.6.4. Cuarta fase

En esta última fase, se trabajará en la realización y mejora de todas aquellas herramientas que sirvan de ayuda para la búsqueda de empleo.

ACTIVIDAD 1: EL CURRÍCULUM VITAE

OBJETIVOS:

1. Conocer la importancia de la realización de un buen currículum como elemento clave para mejorar la empleabilidad
2. Conocer los aspectos más importantes para realizar un buen currículum
3. Identificar los tipos de currículum
4. Descubrir algunas herramientas online para la realización del currículum
5. Descubrir las ventajas del currículum en el formato Europass
6. Analizar la página web de Europass y realizar un currículum en este formato

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

En la sesión anterior se les pide a los participantes que trajesen el CV que tuvieran hecho para la búsqueda de empleo con el objetivo de compartirlos en la sesión y poder aprender de los errores, logrando así un aprendizaje significativo. Una vez revisados todos los CV y comentado cuales son los “errores” más llamativos, se darán unas pautas para la realización de un buen CV acudiendo a la herramienta Europass ya que es muy útil para aquellas personas que están iniciando su vida laboral o que disponen de poca experiencia porque permite resaltar las competencias adquiridas en otros ámbitos de la vida. Se navegará por la web de Europass para conocer cómo manejarla y a continuación hablaremos de los aspectos más importantes que debe incluir nuestro currículum, algunos consejos para realizarlo de manera adecuada, o, por ejemplo, cómo elegir adecuadamente la fotografía.

Una vez explicadas estas pautas y revisada la página web, se dejará un tiempo de trabajo individual para que las personas participantes puedan realizar un CV modelo EUROPASS basado en competencias. Durante la realización del mismo se atenderán las dudas que vayan surgiendo y al finalizar se les proporcionará feedback sobre el resultado final de sus CV.

RECURSOS: Para la realización de la actividad se necesitará un CV antiguo y ordenadores con conexión a internet para la realización del CV EUROPASS online. También será necesaria un aula que será proporcionada por la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid, el psicopedagogo que guía la actividad y un proyector para poder visualizar de forma general la página web de Europass

TEMPORALIZACIÓN: La duración estimada para esta actividad será de 90 minutos.

ACTIVIDAD 2: LA CARTA DE PRESENTACIÓN

OBJETIVOS:

1. Establecer la importancia de la realización de una buena carta de presentación como elemento clave para mejorar la empleabilidad
2. Conocer los aspectos más importantes para realizar una buena carta de presentación
3. Identificar los tipos de cartas de presentación
4. Descubrir las ventajas de la carta de presentación en el formato Europass
5. Analizar la página web de Europass y realizar una carta de presentación en este formato

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

En primer lugar, se explicará en qué consiste la herramienta de la Carta de Presentación y cuáles son sus posibles usos. Después, se seguirá el mismo procedimiento que en la actividad anterior para la realización individual de una carta de presentación. Para ello, se dejarán claros algunos contenidos clave antes de empezar, como, por ejemplo, la importancia de tener claro el objetivo profesional de cada uno y de acompañar al currículum con una carta de presentación para poder dar a la empresa una imagen más completa de nuestro perfil. Una vez aclarados estos conceptos, cada uno realizará una Carta de Presentación con la herramienta que proporciona la web de Europass. Podrán enfocar la Carta de Presentación a aquella empresa en la que les gustaría trabajar, de esta manera, resultará más dinámico y entretenido para ellos y aprenderán la estructura de la Carta de presentación de la misma manera. Una vez todos hayan finalizado, se harán

pequeños grupos de discusión para realizar un trabajo colaborativo y que todos puedan recibir un feedback, que analicen el trabajo de sus compañeros y que puedan hacer también propuestas de mejora.

RECURSOS: Para esta actividad será necesario un ordenador además de un aula proporcionada por la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid y el psicopedagogo que guía la actividad. También será necesario un proyector para seguir la misma dinámica que en la actividad anterior.

TEMPORALIZACIÓN: La duración estimada para esta actividad será de 90 minutos.

ACTIVIDAD 3: ENTEVISTAS LABORALES

OBJETIVOS:

1. Conocer los requerimientos de una entrevista laboral
2. Adquirir estrategias que sean de ayuda para superar una entrevista laboral a través del role – playing

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:

En primer lugar, se dedicarán 20 minutos para realizar una breve explicación de lo que se pide en las entrevistas laborales, ya que, en muchos casos, la experiencia no lo es todo a la hora de contratar a una persona ya que muchas empresas te ofrecen formación a su cargo y se centran en otros aspectos como las características personales, físicas (un aspecto cuidado y aseado), la soltura para explicarse en determinadas preguntas...etc. En el Anexo 8 (véase la página 84) pueden consultarse toda una batería de preguntas propias en una entrevista laboral (Universidad de Alicante, s.f.).

Una vez haya finalizado esta explicación, se les pedirá a los participantes que se pongan por parejas y realicen un role – playing en el que uno va a ser el entrevistado y el otro el entrevistador (y viceversa para que ambos estén en las dos posiciones). Con la ayuda de la batería de preguntas que se facilita en Anexo 8, el entrevistador le hará las preguntas que crea oportunas al entrevistado tratando de ser exigente y el entrevistado tendrá que responder de la mejor manera posible.

Se dejará unos minutos para que cada pareja practique la entrevista. Mientras tanto, el psicopedagogo que guía la actividad irá pasando por las mesas para observar cómo están yendo las entrevistas y comentar los aspectos más destacables al final de la sesión.

Después se elegirán una serie de parejas para que salgan a representar la entrevista delante del resto de participantes para que así los demás puedan ver otros puntos de vista

o formas de actuar y tanto los participantes como el psicopedagogo puedan proporcionar feedback a las parejas que hagan dicha representación (Anexo 8).

RECURSOS: Batería de preguntas (Anexo 8) y pautas para superar una entrevista de trabajo (Anexo 8), además de un aula proporcionada por la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid y el psicopedagogo que guía la actividad. Además de un dispositivo móvil y conexión a internet para poder enviar el video de la entrevista por correo electrónico al psicopedagogo.

TEMPORALIZACIÓN: La duración estimada para esta actividad será de 60 minutos. Dedicando los 20 primeros a la explicación, 10 para practicar las entrevistas por parejas entrevistas y otros 20 para elegir a algunas parejas para hacer la representación y 10 para comentar lo que se ha observado durante esas representaciones.

4.7. EVALUACIÓN

La evaluación de esta propuesta de intervención, se dividirá en dos apartados, el primero en el que se llevará a cabo una evaluación de resultados teniendo en cuenta si se han alcanzado los objetivos en término de la mejora de las habilidades sociales, el manejo de las herramientas para la búsqueda de empleo o, por ejemplo, el conocimiento de los métodos de búsqueda de empleo actuales. En el segundo apartado se llevará a cabo una evaluación de procesos para comprobar si la implementación de la intervención ha sido adecuada, así como algunos aspectos que hayan tenido lugar durante la intervención como por ejemplo la participación de los asistentes, la duración de las actividades, la satisfacción con las actividades, la sensación de los participantes o, por ejemplo, si ellos mismos creen haber mejorado su empleabilidad tras la asistencia a estas sesiones.

4.7.1. Evaluación de resultados

Se realizará, en primer lugar, una evaluación inicial para comprobar los conocimientos que poseen las personas asistentes al taller sobre los temas que se van a tratar durante las sesiones. La otra evaluación de resultados se realizará al finalizar las sesiones. Para esto, se emplearán los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de habilidades sociales (Goldstein et al., 1989). Este instrumento consta de una serie de apartados y la persona debe decidir en qué medida se identifica con ellos, para de esta manera, comprobar cuáles son sus habilidades sociales más destacadas (Anexo 10, véase la página 88).
- El conocimiento de las herramientas para la búsqueda de empleo. Consiste en cuestionario para valorar el nivel de conocimiento adquirido en relación a estas herramientas (Anexo 11, véase la página 95).
- Los métodos de búsqueda de empleo, al igual que el cuestionario acerca de las herramientas para la búsqueda de empleo, en este se valora el conocimiento sobre los métodos en lugar de las herramientas (Anexo 12, véase la página 96).

Por último, para comprobar si ha mejorado la empleabilidad de los asistentes a la intervención, se realizará una evaluación de seguimiento a los tres meses de la realización de las sesiones para comprobar cuántos de los asistentes han conseguido trabajo.

4.7.2. Evaluación del proceso

También se llevará a cabo una evaluación del proceso (Anexo 13, véase la página 97), en la que se hará referencia a todos aquellos aspectos que tengan que ver con la organización y puesta en práctica de las sesiones como por ejemplo la participación de los asistentes, la satisfacción al respecto o, por ejemplo, la duración de las sesiones. Esta evaluación será llevada a cabo por el psicopedagogo que se ha encargado de guiar las actividades para comprobar la implementación de la puesta en práctica de la intervención.

Por otro lado, se realizará una evaluación de seguimiento, que tendrá lugar en el punto intermedio de la intervención para comprobar cómo los participantes están asimilando los nuevos conceptos, si hay dudas, si les gustaría estar aprendiendo otras cosas que no se están tratando o, por ejemplo, resolver las posibles dudas que hayan podido surgir hasta el momento. Esta evaluación se llevará a cabo de manera cualitativa a través de la realización de preguntas a los asistentes y de la observación directa de las actividades.

Por último, también se realizará una encuesta de satisfacción (Anexo 14, véase la página 98) a todos aquellos jóvenes que hayan participado en las sesiones para poder comprobar los puntos fuertes y débiles que han tenido las mismas y poder mejorar con respecto a futuras intervenciones.

5. CONCLUSIONES

Para finalizar este Trabajo de Fin de Máster, se va a realizar una breve síntesis de los aspectos que han tenido más relevancia del documento. A través del presente documento se ha realizado un análisis de la importancia que tienen las habilidades sociales en la mejora de la empleabilidad de una persona. Las habilidades sociales no son útiles solo para la vida cotidiana, sino que hay una serie de habilidades sociales denominadas “habilidades sociales laborales” que se utilizan en el día a día de la vida laboral y que hacen más fácil el trabajo en equipo y la expresión de opiniones de una forma adecuada al contexto en el que se está trabajando.

Por otro lado, se ha hecho hincapié en la necesidad de mejorar la empleabilidad de los jóvenes de Castilla y León ya que hay un número elevado de jóvenes que están muy capacitados y tienen la formación adecuada para desempeñar determinados puestos de trabajo, pero las empresas prefieren contar con alguien que tenga experiencia en el mismo. Por tanto, estos puestos podrían resultar de acceso más fácil si los jóvenes estuvieran preparados en los ámbitos que se tratan en la propuesta de intervención. Para dar respuesta a esta problemática, en la propuesta de intervención también se tratan temas como la resolución de conflictos, las conductas asertivas, la administración del tiempo, entre otras. Además, en esta propuesta también se contempla el manejo de las herramientas para la búsqueda de empleo que va a facilitar en muchas ocasiones resaltar las mejores capacidades de los jóvenes para que su perfil profesional resulte más atractivo a la hora de buscar su primer empleo, haciendo referencia, por ejemplo, a las competencias adquiridas en la vida diaria o a través de otras actividades. Por último, también se hace hincapié en los métodos para la búsqueda de empleo eficiente para evitar pérdidas de tiempo conociendo cuál es la plataforma o el método que mejor se adapta a el perfil profesional de cada uno.

5.1. LIMITACIONES DE LA PROPUESTA

En cuanto a la propuesta de intervención realizada, cabe destacar que no se ha podido llevar a la práctica debido principalmente a la situación en la que estamos provocada por la crisis del COVID – 19, que hace muy difícil acudir a un centro en el que poder llevar a cabo cualquier tipo de intervención.

De haber podido poner en práctica la intervención diseñada, se podrían haber observado cuáles son sus puntos fuertes y sus puntos débiles, y, por consiguiente, realizar propuestas de mejora de cara a futuras intervenciones.

5.2. FUTURAS LÍNEAS DE TRABAJO

En referencia a las futuras líneas de trabajo con respecto al presente Trabajo de Fin de Máster podrían realizarse en el futuro adaptaciones en la propuesta realizada en función de los intereses o la formación de los participantes en la misma a través de la realización de sesiones específicamente enfocadas a aquellos participantes que posean formación universitaria y otras para aquellos que posean algún grado de formación profesional.

Además, podrían adaptarse las sesiones en cuanto a número y duración basado en un análisis de las necesidades o intereses iniciales de los participantes para dedicar más o menos tiempo a cada uno de los temas tratados en cada sesión.

También podrían realizarse adaptaciones en cuanto al contenido de la intervención, enfocando la misma sólo en el trabajo de las habilidades sociales de manera general, sino haciendo referencia a los componentes de las mismas (1) el fisiológico; (2) el conductual y (3) el cognitivo ya que a través de un trabajo más específico focalizado en cada uno de estos aspectos de las habilidades sociales podría obtener mejores resultados en el aprendizaje de las mismas.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, D. D., Gago, S. S. R., y Merchante, C. V. (2019). Orientación Académica y Profesional: percepción del mercado de trabajo desde las Consejerías de Educación españolas. *Educação e Pesquisa*, 45, e188063.
- Ballester, R., & Gil Llario, M. (2002). *Habilidades sociales: evaluación y tratamiento*. Síntesis.
- Bisquerra-Alzina, R. (2006). Orientación psicopedagógica y educación emocional. *Estudios Sobre Educación*, 11, 9 – 25, <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/9208/1/Ea.pdf>
- Blanco, M. E. C., Navarro, A. C., & Ortega, M. L. H. (2018). *Formación y orientación laboral*. Editex.
- Borrego Polo, V. (2016). *Manual Entrenamiento en Habilidades Sociales. Formación para el Empleo*. Editorial CEP, S.L. <https://elibro-net.ponton.uva.es/es/lc/uva/titulos/50971>
- Brunet, I., & Zavarro, R. B. (2017). El modelo de formación profesional en España. *Revista Internacional de Organizaciones*, (18), 89-108. http://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/228/203
- Business Insider (2021). España lidera el paro juvenil en la UE. <https://www.businessinsider.es/grafico-espana-lider-paro-juvenil-europa-791313>
- Campos Ríos, G. (2003). Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía-BUAP* VIII, nº 23: 101-111. <https://rieoei.org/RIE/article/view/3003/3905>
- Campos, A. I. P. (2013). El empleo juvenil en la Unión Europea. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, (46), 169-190.
- Carnevali, D. T. (2001). La respuesta de la economía social al desempleo juvenil. Una visión europea. *Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social*, 1(2), 0. <https://www.redalyc.org/pdf/622/62210204.pdf>
- Casey, B. J., Getz, S., y Galvan, A. (2008). The adolescent brain. *Developmental Review*, 28, 62-77.

- Castro, C. M. (2012). Análisis de los servicios de orientación educativa en España. *Innovación Educativa*, (22). <https://revistas.usc.gal/index.php/ie/article/view/753>
- Datos Macro (2021). Desempleo. *Tasa de desempleo 2021*. <https://datosmacro.expansion.com/paro>
- Dinámicas Grupales (2017). *Dinámica del Globo Aerostático*. <https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/comunicacion/dinamica-globo-aerostatico/>
- El sistema educativo universitario en Castilla y León. (s.f.). *El sistema educativo universitario en Castilla y León*. <https://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-iniciativa-propia/sistema-educativo-universitario-castilla-leon-especial-refe.ficheros/1899-DOCUMENTO%20TECNICO%20EDUCACION%20%20WEB.pdf>
- Europass. Unión Europea (s.f.). Descripción de los ocho niveles de Cualificación Profesional. <https://europa.eu/europass/es/description-eight-eqf-levels>
- Feijó, S.R., Quintana, D. D., Caro, A. R., Gil, M. T. (2016). La economía canaria. Análisis, consecuencias de la crisis, perspectivas. *Papeles de Economía Española*, 148. 57 – 66.
- Ferrari, C. (2008). Tiempos de incertidumbre. Causas y consecuencias de la crisis mundial César Ferrari. *Revista de Economía Institucional*, 10(19), 55-78.
- Formichella, M. M., y London, S. (2005). Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. In *Anales de la AAEP* (pp. 1-22). https://aaep.org.ar/anales/works/works2005/formichella_london.pdf
- Formichella, M. M., y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, (47), 79-91. <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/res47.2013.06>
- Goldstein, A. P.; Sprafkin, R. P.; Gershaw, N. J.; Klein, P. (1989). Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia. Barcelona. Martínez Roca
- Güemes Hidalgo, M., Ceñal González - Fierro, M. J., y Hidalgo Vicario, M. I. (s.f.). Desarrollo durante la adolescencia. Aspectos físicos, psicológicos y sociales. Sociedad Española de Pediatría Extrahospitalaria y Atención Primaria. *Pediatría Integral 2017; XXI (4): 233 – 244*. <https://www.pediatriaintegral.es/publicacion->

[2017-06/desarrollo-durante-la-adolescencia-aspectos-fisicos-psicologicos-y-sociales/](https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247)

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2020a). *Tasa de desempleo en menores de 25 años por comunidad y sexo en España en el último trimestre de 2020.*

<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247>

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2020b). *Población por edad y años residente en Castilla y León.* <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=31304>

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2020c). *Población residente por fecha, sexo y edad.* <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=31304>

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2021). *Parados de entre 16 y 24 años por sexo y Comunidad Autónoma.* <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247>

Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE) (2011). Clasificación Internacional Normalizada de la Educación. Cine 2011. *Codificación de los niveles CINE.* <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:a60265fe-7b79-4b8b-a615-ace845e3ed1c/cine2011esp.pdf>

Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) (s.f.). Estructura del Catálogo Nacional de las Cualificaciones. *Niveles de Cualificación.* <https://incual.mecd.es/ojetivos>

Jiménez, J. (2018). *El aporte de la orientación laboral en el abordaje de la empleabilidad realizado por los servicios municipales de intermediación laboral* (Tesis de máster). Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica. <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/8639/1/43194.pdf>

Junta de Castilla y León (JCyL) (s.f.). Acreditación de Competencias Profesionales. <https://www.educa.jcyl.es/adultos/es/acreditacion-competencias-profesionales/consiste/finalidades>

Junta de Castilla y León (JCyL) (s.f.). Formación Profesional. *Formación Profesional Dual* <https://www.educa.jcyl.es/fp/es/formacion-profesional-dual>

Jurado, T., y Echaves-García, A. (2017). La situación social de los jóvenes. Trayectorias educativas y relación con el mundo del trabajo. *Informe de Juventud en España 2016.*

<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/98530/la%20situacion%20social%20de%20los%20jovenes%20trayectorias%20educativas%20y%20relacion%20con%20el%20mundo%20del%20trabajo.pdf?sequence=1>

Kingery, J. N., Erdley, C. A., y Scarpulla, E. (2020) Developing social skills. Social Skills Across the Life Span. *Academic Press*. Chapter 2, 31-32.

Lacunza, A. B., y de González, N. C. (2011). Las habilidades sociales en niños y adolescentes. Su importancia en la prevención de trastornos psicopatológicos. *Fundamentos en Humanidades*, 12(23), 159-182.
<https://www.redalyc.org/pdf/184/18424417009.pdf>

Ley 14/1970 del 4 de agosto, Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma. Boletín Oficial del Estado, 187, del 4 de agosto de 1970, 12525 – 12546.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1970-852>

Ley 2/2006 del 3 de mayo, Ley Orgánica de Educación. Boletín Oficial del Estado, 106, del 4 de mayo de 2006, 17158 – 17207.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-7899>

Ley Orgánica 1/1990, 3 de octubre, Ley de Ordenación General del Sistema Educativo. Boletín Oficial del Estado, 238, del 4 de octubre de 1990, 28927 – 28942.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1990-24172>

Ley Orgánica 8/2013, 9 de diciembre, Ley para la Mejora de la Calidad Educativa. Boletín Oficial del Estado, 295, del 10 de diciembre del 2013, 97858 – 97921.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12886

López, G. B. (2019). Generación nini: Jóvenes que ni estudian ni trabajan. *Paideia XXI*, 9(1), 77-103. <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/Paideia/article/view/2266/2293>

López, G. B. (2019). Generación nini: Jóvenes que ni estudian ni trabajan. *Paideia XXI*, 9(1), 77-103.
<https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Paideia/article/view/2266/2293>

Lorente, L. M. L. (2017). El impacto de la crisis económica global en la educación: repercusiones sobre la Educación Superior, 2008-2014. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, 8(11), 13-3.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6564334>

- Mansilla, M. (2000). Etapas del desarrollo humano. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(2), 105-116.
https://www.terceridad.net/salud_etapas/Mansilla,%20MA.%20Etapas%20del%20desarrollo%20humano.pdf
- Massa, J. L. P., y Álvarez, L. M. (2000). Desarrollo psicosocial de la adolescencia: bases para una comprensión actualizada. *Documentación Social*, 120, 69-90.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=815783>
- Mínguez, A. M. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3-20.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156077>
- Observaciones Territoriales de Navarra (2012). Áreas de actividad económica.
https://www.nasuvinsa.es/sites/default/files/assets/files/Observaciones_territorial/es/04%20Areas%20econ%C3%B3micas.pdf
- Observatorio de Validación de Competencias Profesionales (Observal) (2008). *¿Qué es Observal?* <https://www.observal.es/es/inicio/mision-vision-valores>
- Oficina Internacional del Trabajo (2004). Recomendación sobre el desarrollo de los Recursos Humanos.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R195
- Oficina Internacional del Trabajo (2013). Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave. OIT, OCDE
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf
- Olivera, D., y Hernández, M. (2011). El análisis DAFO y los objetivos estratégicos. *Contribuciones a la Economía*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (s.f.). Programa de Juventud de la UNESCO. *Por los jóvenes, con los jóvenes, para los jóvenes*. <https://es.unesco.org/youth>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Desarrollo en la adolescencia.
https://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/adolescence/dev/es/

- Ortega, A. S., y Muñoz-Rodríguez, D. (2017). La subjetivación del capital humano: la movilidad como inversión en los discursos de los jóvenes universitarios que han protagonizado la fuga de cerebros. *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (36), 127-139. <https://revistas.um.es/areas/article/view/308111/217791>
- Pascua, N. O. (2020). *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada. Implementación de la Garantía Juvenil en Castilla y León a raíz de las Directrices Europeas.* Capítulo 27. 381 – 394. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/12492/Ordo%c3%bl ez%20Pas cua.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos Cordero, Y., y Breijo Worosz, T. (2017). Acercamiento histórico a la orientación profesional hacia las especialidades técnicas desde la secundaria básica. *Mendive. Revista de Educación*, 15(2), 242-252. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962017000200011
- Real Academia Española (RAE) (2020). Empleabilidad. <https://dle.rae.es/empleabilidad>
- Recalde, M. M. (2011) Características generales de la pubertad y la adolescencia. En Recalde M. M. (2011) *Salud y Adolescencia*. Editorial del Aula Taller.
- Recalde, M. M. (2011) La sexualidad en la adolescencia. En Recalde M. M. (2011) *Salud y Adolescencia*. Editorial del Aula Taller.
- Reyes, K. M. C., Argueta, L. R., y Zavala, J. C. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración (E&A)*, 7(1), 21-40. <https://www.lamjol.info/index.php/EyA/article/view/4292>
- Segura, S. G., García, M. Á. O., y Siles, F. R. (2017). Desarrollo de la madurez vocacional en adolescentes: difícil reto para la orientación académica y profesional. *Revista de Pedagogía*, 38(102), 195-216. <https://www.redalyc.org/pdf/659/65952814010.pdf>
- Sociedad Española de Medicina de la Adolescencia (s.f.) Etapas de la adolescencia. <https://www.adolescenciasema.org/>
- Tómic I. (2018). Determinantes económicos y no económicos del desempleo juvenil en la Unión Europea. *Revista Internacional del Trabajo*, 137(3), 421-452. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12096>

Universidad de Alicante (s.f.). Gabinete de iniciativas para el empleo. Consejos para superar una entrevista de trabajo. <https://www.gipe.ua.es/es/consejos-para-superar-una-entrevista-de-trabajo>

Valero-Matas, J. A. (2018) La marcha de los jóvenes de Castilla y León: ¿Deseo o necesidad? *122*, 69. *Revista de Estudios de Juventud*, 22.

7. ANEXOS

ANEXO 1

Competencias clave para la empleabilidad

Aprender a aprender	<ul style="list-style-type: none"> – Estar dispuesto a aprender – Usar técnicas de aprendizaje para adquirir y aplicar conocimientos y competencias nuevas – Trabajar de forma segura – Perseguir el aprendizaje independiente – Asumir la responsabilidad por el aprendizaje propio – Pensar en forma abstracta – Organizar, procesar y retener información – Interpretar y comunicar información – Realizar indagaciones sistemáticas, con seguimiento para encontrar respuestas – Usar el tiempo de forma eficaz y eficiente sin sacrificar la calidad – Elegir la mejor forma de abordar las tareas – Comenzar las tareas, darles continuidad y completarlas – Ser adaptable
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> – Leer de manera competente – Leer, comprender y usar materiales tales como gráficas, tablas y diagramas – Comprender y hablar el idioma en el que se maneja la empresa – Escribir de forma eficaz en las lenguas en las que se llevan a cabo los negocios – Saber escribir para satisfacer las necesidades del grupo objetivo – Escuchar y comunicarse de manera eficaz – Saber escuchar para comprender y aprender – Usar los conocimientos aritméticos eficazmente – Saber expresar las ideas y visiones propias
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> – Conducirse de forma apropiada en el trabajo – Trabajar en equipos o grupos

	<ul style="list-style-type: none"> – Interactuar con compañeros de trabajo – Respetar los pensamientos y las opiniones de los demás integrantes del grupo – Trabajar según las pautas culturales del grupo – Comprender y contribuir a las metas de organización – Planificar y tomar decisiones con otras personas y apoyar los resultados – Asumir la responsabilidad por las acciones – Formar alianzas y coordinar diversas experiencias – Trabajar con consenso grupal para la toma de decisiones – Valorar las aportaciones de los demás – Aceptar la retroalimentación – Resolver conflictos – Ofrecer orientación, ejercer de mentor, dar retroalimentación – Liderar con eficacia – Movilizar grupos para lograr un rendimiento elevado
Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> – Pensar en forma creativa – Resolver problemas de manera independiente – Comprobar que los supuestos sean verídicos – Identificar problemas – Tener en cuenta el contexto de los datos y las circunstancias – Identificar y sugerir ideas nuevas para cumplir con el trabajo. Es decir, tener iniciativa – Recolectar, analizar y organizar la información (planificación y organización) – Planificar y gestionar el tiempo, el dinero y otros recursos para lograr otros fines

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo (2013)

ANEXO 2

Catálogo de ciclos FP Básica en Castilla y León

Familia Profesional	Ciclos de FP Básica
Administración y Gestión	Servicios administrativos
Agraria	Agrojardinería y composiciones florales Aprovechamientos forestales
Comercio y Marketing	Servicios comerciales
Edificación y Obra Civil	Reforma y mantenimiento de edificios
Electricidad y Electrónica	Electricidad y electrónica Instalaciones electrotécnicas y mecánica
Fabricación mecánica	Fabricación de elementos metálicos Fabricación y montaje
Hostelería y Turismo	Cocina y restauración
Imagen Personal	Peluquería y estética
Industrias Alimentarias	Actividades de panadería y pastelería Industrias alimentarias
Informática y Comunicaciones	Informática y comunicaciones Informática de oficina
Madera, Mueble y Corcho	Carpintería y mueble
Textil, Confección y Piel	Tapicería y cortinaje
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Mantenimiento de vehículos

Fuente: Junta de Castilla y León (s.f.)

ANEXO 3

Título: Catálogo de ciclos FP de Grado Medio en Castilla y León

Familia profesional	Ciclo de FP Grado Medio
Actividades Físicas y Deportivas	Conducción de Actividades Físico - deportivas en el medio natural
Administración y Gestión	Gestión administrativa
Agraria	Aprovechamiento y conservación del medio natural Jardinería y floristería Producción agroecológica Producción agropecuaria
Artes Gráficas	Pre - impresión digital
Comercio y Marketing	Actividades comerciales Comercialización de productos alimentarios
Edificación y Obra Civil	Obras de interior, decoración y rehabilitación
Electricidad y Electrónica	Instalaciones de telecomunicaciones Instalaciones eléctricas y automáticas
Fabricación Mecánica	Mecanizado Soldadura y calderería Conformado por modelo de metales y polímeros
Hostelería y Turismo	Cocina y gastronomía Servicios de restauración
Imagen Personal	Estética y belleza

	Peluquería y cosmética capilar
Imagen y Sonido	Video disc-jockey y sonido
Industrias Alimentarias	Aceites de oliva y vinos Elaboración de productos alimentarios Panadería, repostería y confitería
Informática y Comunicaciones	Sistemas microinformáticos y redes
Instalación y Mantenimiento	Instalaciones frigoríficas y de climatización Mantenimiento electromecánico Instalaciones de producción de calor
Madera, Mueble y Corcho	Carpintería y mueble Instalación y amueblamiento
Química	Operaciones de laboratorio Planta química
Sanidad	Cuidados auxiliares de enfermería Emergencias sanitarias Farmacia y parafarmacia
Seguridad y Medio Ambiente	Emergencias y protección civil
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Atención a personas en situación de dependencia
Textil, Confección y Piel	Confección y moda
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Carrocería Electromecánica de vehículos automóviles Mantenimiento de material rodante ferroviario

Fuente: Junta de Castilla y León (s.f.)

ANEXO 4

Título: Catálogo de ciclos FP de Grado Superior en Castilla y León

Familia profesional	Ciclos FP Grado Superior
Actividades Físicas y Deportivas	Enseñanza y animación socio - deportiva Acondicionamiento físico
Administración y Gestión	Administración y finanzas Asistencia a la dirección
Agraria	Ganadería y asistencia en sanidad animal Gestión forestal y del medio natural Paisajismo y medio rural
Artes Gráficas	Diseño y edición de publicaciones impresas y multimedia Diseño y gestión de la producción gráfica
Comercio y Marketing	Comercio internacional Gestión de ventas y espacios comerciales Marketing y publicidad Transporte y logística
Edificación y Obra Civil	Proyectos de edificación Proyectos de obra civil
Electricidad y Electrónica	Automatización y robótica industrial Mantenimiento electrónico Sistemas de telecomunicaciones e informáticos Sistemas electrotécnicos y automatizados Electro - medicina clínica
Energía y Agua	Centrales eléctricas

	Energías renovables
Fabricación Mecánica	<p>Construcciones metálicas</p> <p>Diseño de fabricación mecánica</p> <p>Programación de la producción en fabricación mecánica</p>
Hostelería y Turismo	<p>Agencias de viajes y gestión de eventos</p> <p>Dirección de cocina</p> <p>Dirección de servicios de restauración</p> <p>Gestión de alojamientos turísticos</p> <p>Guía, información y asistencia turísticas</p>
Imagen Personal	<p>Asesoría de imagen personal y corporativa</p> <p>Caracterización y maquillaje profesional</p> <p>Estética integral y bienestar</p> <p>Estilismo y dirección de peluquería</p>
Imagen y Sonido	<p>Animaciones 3D, juegos y entornos interactivos</p> <p>Iluminación, captación y tratamiento de la imagen</p> <p>Producción de audiovisuales y espectáculos</p> <p>Realización de proyectos de audiovisuales y espectáculos</p> <p>Sonido para audiovisuales y espectáculos</p>
Industrias Alimentarias	<p>Procesos y calidad en la industria alimentaria</p> <p>Vitivinicultura</p>

Informática y Telecomunicaciones	Administración de servicios informáticos en red Desarrollo de aplicaciones multiplataforma Desarrollo de aplicaciones WEB
Instalación y Mantenimiento	Mantenimiento de instalaciones térmicas y de fluidos Mecatrónica industrial Prevención de riesgos profesionales
Madera, Mueble y Corcho	Diseño y amueblamiento
Química	Fabricación de productos farmacéuticos, biotecnológicos y afines Laboratorio de análisis y control de calidad Química ambiental
Sanidad	Anatomía patológica y citodiagnóstico Audiología protésica Dietética Documentación y administración sanitarias Higiene bucodental Imagen para el diagnóstico y medicina nuclear Laboratorio clínico y biomédico Prótesis dentales Radioterapia y dosimetría Salud ambiental
Seguridad y Medio Ambiente	Química y salud ambiental

Servicios Socioculturales y a la Comunidad	Animación sociocultural y turística Educación infantil Integración social Mediación comunicativa Promoción de igualdad de género
Textil, Confección y Piel	Patronaje y moda
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Automoción

Fuente: Junta de Castilla y León (s.f.)

ANEXO 5

EL GLOBO AEROSTÁTICO

“Un meteorito cae en el océano Atlántico creando una ola gigante que deja sumergidos todos los continentes del planeta. Por suerte, tú y otras cinco personas se encuentran en este momento sobrevolando el Parque Nacional Iguazú en un globo aerostático. Después de unas horas, el globo comienza a perder aire, pero ven una isla donde bajar. El mar está repleto de tiburones hambrientos y la única forma de que el globo llegue a la isla es tirar a uno de los ocupantes”. Los participantes en la actividad deben saber que son los únicos supervivientes y que tienen que asegurarse de la supervivencia de la especie humana.

ROLES

- Sacerdote
- Periodista del corazón
- Asesor político
- Docente de escuela primaria
- Enfermera
- Funcionaria del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo

DEBATE

Si los participantes no se ponen de acuerdo al finalizar el tiempo, habría que trabajar sobre los argumentos que expuso cada uno de ellos, los más creativos, los que menos aportaron, etc.

Fuente: Dinámicas Grupales [Dinámica del globo aerostático] (2017)

ANEXO 6

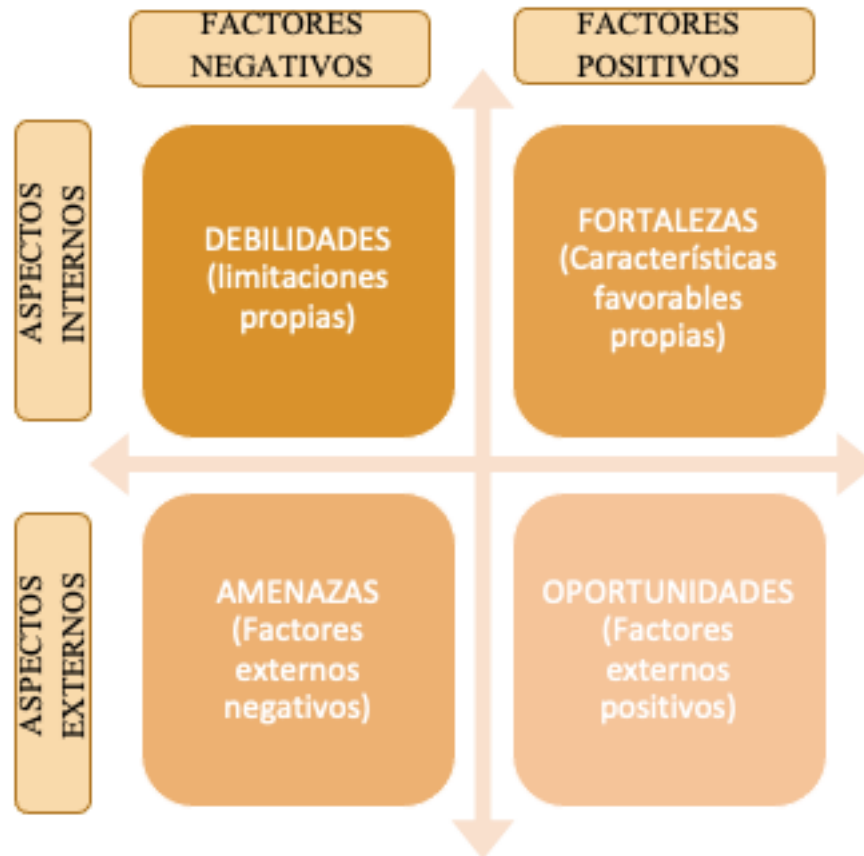
Lista de tareas de la actividad 1 de la segunda fase.

1. Asignar a cada empleado las tareas para el día
2. Contestar emails de proveedores
3. Realizar las entrevistas para la vacante disponible
4. Reunión con los demás accionistas de la empresa
5. Comprobar la contabilidad de la empresa
6. Resolver una duda a uno de los empleados
7. Preparar los papeles necesarios para la baja por maternidad de una de las empleadas
8. Comprobar el estado de las empresas de la competencia
9. Realizar una sesión de orientación con los empleados
10. Organizar las vacaciones de verano de los empleados
11. Repartir los incentivos del año entre los empleados
12. Llamar al seguro para que arregle la avería del baño

ANEXO 7

Figura 1

Análisis DAFO



Fuente: Olivera y Hernández (2011).

ANEXO 8

Pautas para superar una entrevista laboral.

ANTES DE LA ENTREVISTA

- Recoger información sobre la empresa con la que se va a realizar la entrevista.
- Repasar tus actitudes, tu experiencia y tu formación.
- Llevar un CV que hayamos hecho nosotros mismos y, por lo tanto, conozcamos a la perfección ya que nos harán preguntas sobre él.
- Conocer mis puntos débiles y tener argumentos preparados para defenderlos.
- Conocer mis puntos fuertes y tener argumentos que verifiquen que así son.
- Confirmar la asistencia en caso de citación por escrito por parte de la empresa.
- Cuidar la apariencia evitando ropa llamativa, aspecto cuidado y aseado...
- No hacen falta acompañantes. Mejor ir solo.
- Puntualidad estricta.
- Preparar la entrevista antes de ir.

DURANTE LA ENTREVISTA

- Saludar de forma educada y convencional al llegar.
- Sentarse de manera correcta en la silla.
- No ser el primero que extiende la mano para saludar.
- Saludar con un apretón de manos y sonreír mientras se mira a los ojos.
- No tomar asiento hasta que no te lo indiquen.
- Tratamiento adecuado (de usted, a no ser que indiquen lo contrario).
- Mostrar atención y simpatía.
- Evitar gestos que denoten nerviosismo como por ejemplo morderte las uñas o jugar con el bolígrafo.
- No interrumpir, esperar el turno de palabra.
- Mirar a los ojos al entrevistador, pero sin intimidar.
- No hablar ni demasiado ni muy poco.
- No cruzar los brazos, denota actitud a la defensiva.
- No aproximarse en exceso.

PIENSA ANTES DE CONTESTAR

- Responder clara y brevemente.
 - Decir siempre la verdad.
-

-
- Enfatizar los puntos fuertes cuando te pregunten sobre ti mismo.
 - No usar palabras rebuscadas.
 - No responder con dudas o monosílabos.
 - Evitar las muletillas al hablar.
 - Mostrar entusiasmo por el puesto de trabajo, pero sin suplicarlo.
 - No hablar mal de las empresas en las que hayas trabajado anteriormente.
 - No te niegues a responder preguntas.
 - No digas que necesitas el trabajo ni que no tienes experiencia porque acabas de terminar tus estudios. Mejor algo como “estoy disponible para trabajar y poner en práctica mis conocimientos”.
-

Fuente: Universidad de Alicante

Posibles preguntas que pueden hacerte en una entrevista laboral

PERSONALIDAD

- Háblame de ti mismo
 - ¿Cuáles son tus aficiones?
 - Cuéntame una anécdota de tu vida que en la que resolvieras con éxito una situación problemática.
 - ¿Qué gana la empresa si te contrata a ti en lugar de a otro candidato?
 - ¿Te gusta trabajar con gente o prefieres trabajar solo?
 - ¿Cuál ha sido la decisión más importante que has tenido que tomar?
 - Defínete a ti mismo con cinco adjetivos calificativos. Justifícalos.
 - Describe tu escala de valores
 - ¿Cómo te insertas en un equipo de trabajo?
-

FORMACIÓN

- ¿Por qué estudiaste? (la opción formativa que tenga el candidato)
 - ¿Quién influyó más en ti a la hora de elegir tus estudios?
 - ¿En qué medida tus calificaciones se deben a tu esfuerzo personal y en qué medida a tu inteligencia?
 - ¿Cuál fue la experiencia más gratificante durante tu vida como estudiante?
 - ¿Piensas continuar tus estudios de alguna manera?
-

TRABAJOS ANTERIORES

-
- ¿Qué aprendiste de tus anteriores trabajos?
 - ¿Qué función desempeñabas?
 - ¿Cuál de tus anteriores trabajos te ha gustado más y cuál menos?
 - ¿Cómo era la relación con tus compañeros y tus jefes?
 - ¿Cuál es tu proyecto o solución más creativa?
 - Descríbeme un día típico en tu trabajo anterior.
 - ¿Cuál es la situación más desagradable que viviste? ¿Cómo la hiciste frente?

EMPLEO

- ¿Qué sabes acerca de nuestra empresa?
- ¿Por qué te gustaría trabajar en ella?
- ¿Qué ambiente de trabajo prefieres?
- ¿Prefieres un trabajo previsible o un trabajo cambiante?
- ¿Estaría dispuesto a trasladarte a otra ciudad, otro país o viajar con frecuencia?
- ¿Cuál crees que puede ser para ti la mayor dificultad al pasar de la vida estudiante a la vida laboral?
- ¿Qué te ves haciendo dentro de cinco años?
- ¿Cuáles son tus objetivos a largo plazo?
- ¿Por qué piensas que vas a tener éxito en este puesto de trabajo?
- ¿Cuándo podrías incorporarte al trabajo?

VIDA PRIVADA

- ¿A qué se dedica tu familia?
- ¿Vives solo?
- ¿Qué haces en tu tiempo libre?
- ¿Cuáles son tus aficiones?
- ¿Cuál es el último libro que has leído? ¿qué te pareció?

Fuente: Universidad de Alicante

ANEXO 9

Lista enumerada de las mejores plataformas para la búsqueda de empleo.

1. LinkedIn
2. InfoJobs
3. Randstad
4. Adecco
5. Infoempleo
6. Indeed
7. Glassdoor
8. TuTrabajo.com
9. Laboris
10. Job Today
11. Trabajamos.net
12. Domestika
13. StudentJob
14. Primerempleo
15. Jobandtalent

ANEXO 10

EVALUACIÓN DE LAS HABILIDADES SOCIALES

A continuación, se muestra una lista en la que se especifican diversas situaciones de la vida diaria que pueden describir su comportamiento o sus pensamientos y forma de proceder a la hora de actuar. No existen respuestas correctas ni respuestas incorrectas, todas son válidas, ya que va es algo personal de cada individuo.

Haz un círculo en la opción que más se adapte a ti siendo 1 NUNCA, 2, MUY POCAS VECES, 3 ALGUNA VEZ, 4 A MENUDO Y 5 SIEMPRE.

No se olvide de contestar a todas las preguntas.

Ítems	Nunca	Muy pocas veces	Alguna vez	A menudo	Siempre
1. ¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo por comprender lo que le están diciendo?	1	2	3	4	5
2. ¿Habla con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes?	1	2	3	4	5
3. ¿Habla con otras personas sobre cosas que le interesan a los demás?	1	2	3	4	5
4. ¿Determina la información que necesita y se la pide a la persona adecuada?	1	2	3	4	5
5. ¿Permite que los demás sepan que agradece los favores, etc.?	1	2	3	4	5
6. ¿Se da a conocer a los demás por propia iniciativa?	1	2	3	4	5
7. ¿Ayuda a que los demás se conozcan entre sí?	1	2	3	4	5

8. ¿Le gusta algún aspecto de la otra persona o alguna de las actividades que realiza?	1	2	3	4	5
9. ¿Pide ayuda cuando tiene alguna dificultad?	1	2	3	4	5
10. ¿Elige la mejor forma para integrarse en un grupo o para participar en una determinada actividad?	1	2	3	4	5
11. ¿Explica con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica?	1	2	3	4	5
12. ¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones, lleva adelante las instrucciones correctamente?	1	2	3	4	5
13. ¿Pide disculpas a los demás por haber hecho algo mal?	1	2	3	4	5
14. ¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de otra persona?	1	2	3	4	5
15. ¿Intenta reconocer las emociones que experimenta?	1	2	3	4	5
16. ¿Permite que los demás conozcan lo que siente?	1	2	3	4	5
17. ¿Intenta comprender lo que sienten los demás?	1	2	3	4	5
18. ¿Intenta comprender el enfado de la otra persona?	1	2	3	4	5

19. ¿Permite que los demás sepan que se interesa o se preocupa por ellos?	1	2	3	4	5
20. ¿Piensa que está asustado y hace algo para disminuir su miedo?	1	2	3	4	5
21. ¿Se dice así mismo o hace cosas agradables cuando se merece una recompensa?	1	2	3	4	5
22. ¿Reconoce cuándo es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pide a la persona indicada?	1	2	3	4	5
23. ¿Se ofrece para compartir algo que es apreciado por los demás?	1	2	3	4	5
24. ¿Ayuda a quien lo necesita?	1	2	3	4	5
25. ¿Llega a establecer un sistema que le satisfaga tanto como a quienes sostienen posturas diferentes?	1	2	3	4	5
26. ¿Controla su carácter de modo que no se “le escapan las cosas de la mano”?	1	2	3	4	5
27. ¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su postura?	1	2	3	4	5
28. ¿Se las arregla sin perder el control cuando los demás le hacen bromas?	1	2	3	4	5
29. ¿Se mantiene al margen de situaciones que le puedan ocasionar problemas?	1	2	3	4	5

30. ¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?	1	2	3	4	5
31. ¿Les dice a los demás cuando han sido ellos los responsables de originar un determinado problema e intenta encontrar solución?	1	2	3	4	5
32. ¿Intenta llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien?	1	2	3	4	5
33. ¿Expresa un cumplido sincero a los demás por la forma en que han actuado?	1	2	3	4	5
34. ¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?	1	2	3	4	5
35. ¿Determina si lo han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?	1	2	3	4	5
36. ¿Manifiesta a los demás que han tratado injustamente a un amigo?	1	2	3	4	5
37. ¿Considera con cuidado la posición de la otra persona, comparándola con la propia, antes de decidir lo que hará?	1	2	3	4	5
38. ¿Comprende la razón por la cual ha fracasado en una determinada situación y qué puede hacer para tener más éxito en el futuro?	1	2	3	4	5

39. ¿Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen o hacen otras que se contradicen?	1	2	3	4	5
40. ¿Comprende lo que significa una acusación y por qué se la han hecho y, luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que le ha hecho la acusación?	1	2	3	4	5
41. ¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista antes de una conversación problemática?	1	2	3	4	5
42. ¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?	1	2	3	4	5
43. ¿Resuelve la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actividad interesante?	1	2	3	4	5
44. ¿Reconoce si la causa de algún acontecimiento es consecuencia de alguna situación bajo su control?	1	2	3	4	5
45. ¿Toma decisiones realistas sobre lo que es capaz de realizar antes de comenzar una tarea?	1	2	3	4	5
46. ¿Es realista cuando se debe dilucidar como puede desenvolverse en una determinada tarea?	1	2	3	4	5

47. ¿Resuelve qué necesita saber y cómo conseguir la información?	1	2	3	4	5
48. ¿Determina de forma realista cuál de los numerosos problemas es el más importante y el que debería solucionar primero?	1	2	3	4	5
49. ¿Considera las posibilidades y elige la que le hará sentirse mejor?	1	2	3	4	5
50. ¿Se organiza y se prepara para facilitar la ejecución de su trabajo?	1	2	3	4	5

Fuente: Goldstein (1978).

Las habilidades sociales que corresponden a cada pregunta son las siguientes:

- Grupo I: Primeras habilidades sociales 1-8.
- Grupo II: Habilidades sociales avanzadas 9-14.
- Grupo III: Habilidades relacionadas con los sentimientos 15-21.
- Grupo IV: Habilidades alternativas a la agresión. 22-30.
- Grupo V: Habilidades para hacer frente al estrés. 31-42.
- Grupo VI: Habilidades de planificación 43-50.

A continuación, se muestra cómo obtener la puntuación del cuestionario:

- Habilidades sociales básicas, 8 ítems. Puntuación máxima 32 puntos.
- Habilidades sociales avanzadas, 6 ítems. Puntuación máxima 24 puntos.
- Habilidades relacionadas con los sentimientos, 7 ítems. Puntuación máxima 28 puntos.
- Habilidades alternativas a la agresión, 9 ítems. Puntuación máxima 36 puntos.
- Habilidades para hacer frente al estrés, 12 ítems. Puntuación máxima 48 puntos.
- Habilidades de planificación, 8 ítems. Puntuación máxima 32 puntos.

CATEGORÍA	PUNTUACIÓN
Nivel excelente	250 o +
Nivel bueno	157 a 204
Nivel normal	78 a 156
Nivel bajo	26 a 77
Nivel deficiente	0 a 25

Fuente: Goldstein (1989)

ANEXO 11

EVALUACIÓN SOBRE EL CONOCIMIENTO DE HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

El siguiente cuestionario consiste en evaluar del 1 al 4, siendo 1, MUY POCO DE ACUERDO; 2, ALGO DE ACUERDO; 3, BASTANTE DE ACUERDO y 4, MUY DE ACUERDO; los ítems que se muestran en la columna de la izquierda para conocer el grado de familiarización con las herramientas para la búsqueda de empleo.

Ítem	1	2	3	4
He realizado un CV con anterioridad				
Mi CV incluye toda mi formación académica				
Destaco mis habilidades más importantes en mi CV				
Considero que mi CV tiene un diseño atractivo para las empresas				
Conozco y sé cómo utilizar la herramienta de EUROPASS				
Conozco las ventajas del CV basado en competencias de EUROPASS				
Conozco la utilidad de las cartas de presentación				
Sé cómo hacer una carta de presentación				
Me he enfrentado a una entrevista laboral				
Conozco herramientas para enfrentarme adecuadamente a una entrevista laboral				
Tengo habilidades para llevar a cabo una entrevista laboral de forma eficaz				
Conozco la importancia de dar buena imagen en una entrevista laboral				

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 12

EVALUACIÓN SOBRE EL CONOCIMIENTO DE LOS MÉTODOS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

El siguiente cuestionario consiste en evaluar del 1 al 4, siendo 1, MUY POCO DE ACUERDO; 2, ALGO DE ACUERDO; 3, BASTANTE DE ACUERDO y 4, MUY DE ACUERDO; los ítems que se muestran en la columna de la izquierda para conocer el grado de familiarización con los métodos de búsqueda de empleo.

Ítem	1	2	3	4
Conozco cuáles son los métodos más utilizados en la búsqueda de empleo				
Tengo aplicaciones móviles para la búsqueda de empleo				
Conozco las características, utilidades y diferencias que hay entre cada una de las páginas para la búsqueda de empleo				
Sé cómo beneficiarme de cada una de las páginas para la búsqueda de empleo y conozco cuál es la más adecuada para mí				
Tengo algún perfil profesional en alguna de estas páginas de búsqueda de empleo				
He buscado empleo a través de estas plataformas				
He conseguido empleo alguna vez a través de alguna de estas plataformas				
Conozco el recurso de Garantía Juvenil				
Sé para qué sirve Garantía Juvenil				
Estoy apuntado/a en Garantía Juvenil				
Sé en qué consiste el emprendimiento				
Alguna vez me he planteado emprender				
A continuación, especifica las plataformas que has conocido gracias a esta sesión si es que no conocías alguna de ellas aún.				

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 13

EVALUACIÓN SOBRE EL PROCESO DE INTERVENCIÓN PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

Esta evaluación la realizará el guía de la actividad para comprobar cómo de exitosa o no ha resultado la intervención. El cuestionario consiste en evaluar del 1 al 4, siendo 1, MUY POCO DE ACUERDO; 2, ALGO DE ACUERDO; 3, BASTANTE DE ACUERDO y 4, MUY DE ACUERDO los siguientes ítems.

Ítem	1	2	3	4
La duración final se ha ajustado a la duración estimada de cada actividad				
Los inscritos a las sesiones han acudido y han tenido una actitud participativa				
Se han planteado dudas a lo largo de las sesiones que han podido ser aclaradas				
Las actividades han seguido su curso tanto en la sesión de por la mañana como en la de por la tarde				
El nivel de las actividades era adecuado para el nivel de los participantes				
Los participantes se han mostrado satisfechos tras la finalización de las sesiones (Anexo 10)				
Yo, como guía, me he sentido satisfecho/a tras la finalización de las sesiones				
A continuación, especifica algún comentario que quieras añadir sobre la intervención				

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 14

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON RESPECTO A LA INTERVENCIÓN

Por último, a los participantes en el curso se les pedirá que cumplimenten el siguiente cuestionario para comprobar su grado de satisfacción con respecto a la intervención y a las actividades que se han llevado a cabo. El cuestionario consiste en evaluar del 1 al 4, siendo 1, MUY POCO DE ACUERDO; 2, ALGO DE ACUERDO; 3, BASTANTE DE ACUERDO y 4, MUY DE ACUERDO los siguientes ítems.

Ítem	1	2	3	4
La intervención me ha servido para ser consciente de mis habilidades sociales y mejorarlas				
La intervención me ha servido para conocer nuevos métodos para la búsqueda de empleo				
La intervención me ha servido para conocer la herramienta del emprendimiento				
Gracias a la intervención sé cómo hacer un CV atractivo para las empresas				
Gracias a la intervención sé cómo hacer una carta de presentación para una empresa				
Recomendaría la asistencia a estas sesiones				
Bajo mi punto de vista, estas sesiones me han servido para mejorar mi empleabilidad				
A continuación, especifica algún comentario que quieras añadir sobre la intervención				