



---

# **Universidad de Valladolid**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL**

**MÁSTER EN PSICOPEDAGOGÍA**

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

**La baja empleabilidad de los jóvenes en situación de vulnerabilidad social. Intervención en Cruz Roja.**

Presentado por Raquel Baeza Sanz para optar al máster en Psicopedagogía por la  
Universidad de Valladolid

Tutelado por Sara García Sastre

Curso académico 2023-2024

## **Agradecimientos**

A mi tutora, Sara García Sastre, por su ayuda y colaboración, así por la confianza depositada en mí y el trato por su parte en todo momento.

A Cruz Roja Asamblea de Valladolid, por haberme dado la oportunidad de desempeñar mi papel profesional en su entidad, por la libertad y confianza que he sentido para desarrollar mi propia intervención, también por haberme facilitado los recursos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad.

A los participantes de esta intervención, por haber sido un grupo tan implicado y atento, por haber confiado en mí como profesional a cargo de los talleres, permitiéndome apoyarles y orientarles en su proceso de búsqueda de empleo, y por haber compartido esta increíble experiencia conmigo.

A mis padres, Roberto y Ana, por haberme dado una vez más la oportunidad de formarme en aquello que considero mi vocación, por apoyarme durante todo el proceso y por animarme a seguir siempre.

A mi hermana, Rocío, por haber estado presente siempre, tanto en los momentos de celebrar los logros, como en aquellos momentos de debilidad en los que siempre me ha dado el empujón que necesitaba.

A mi pareja, Víctor, por su apoyo incondicional, por haberme motivado cada día a dar lo mejor y por haber escuchado incontables veces el desarrollo del presente trabajo.

Y por último, a mí misma, por no haberme rendido en ningún momento, a pesar de los desafíos que se han presentado a lo largo de la carrera académica, por haber perseguido y luchado por mis ideales así como mis sueños, pues finaliza una etapa crucial para mi desarrollo personal, una etapa que muchos creyeron que no alcanzaría a finalizar y por fin (me) demuestro que he podido con tanto.

A todas las personas muchas gracias.

## Resumen

El bajo nivel de empleabilidad de los jóvenes en situación de vulnerabilidad social representa un desafío significativo marcado por las barreras y brechas sociales a las que se enfrentan en su proceso de integrarse en el ámbito laboral, perpetuando en muchos casos en ciclo de exclusión social. ¿Qué papel juega el empleo en esta problemática y cómo puede abordarse ésta para alcanzar una solución efectiva? Este trabajo se centra en el diseño de una intervención que llega a ser implementada y evaluada, realizada en colaboración con Cruz Roja Española, con el fin de mejorar la empleabilidad del colectivo de jóvenes vulnerables. Mediante una metodología analítica y participativa, se desarrollan una serie de talleres que ofrecen herramientas y recursos necesarios para facilitar el acceso al mercado laboral.

**Palabras clave:** vulnerabilidad social, empleabilidad, jóvenes, empleo, mercado laboral.

## Abstract

The low level of employability among young people in situations of social vulnerability represents a significant challenge marked by the barriers and social gaps they face in their process of integrating into the workforce, often perpetuating the cycle of social exclusion. What role does employment play in this issue, and how can it be addressed to achieve an effective solution? This work focuses on the design of an intervention that is implemented and evaluated, carried out in collaboration with Cruz Roja Española, with the aim of improving the employability of vulnerable young people. Through an analytical and participatory methodology, a series of workshops are developed to provide the necessary tools and resources to facilitate access to the labor market.

**Key words:** social vulnerability, employability, youths, job, working market.

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>2. OBJETIVOS Y COMPETENCIAS</b> .....	2
2.1 VINCULACIÓN DE LA PROPUESTA CON LAS COMPETENCIAS DEL TÍTULO.....	4
<b>3. JUSTIFICACIÓN</b> .....	6
<b>4. MARCO TEÓRICO</b> .....	7
4.1 LA EXCLUSIÓN SOCIAL. MEDIOS PARA COMBATIR ESTA SITUACIÓN .....	7
4.2 EL EMPLEO COMO MEDIO PARA PARTICIPAR EN LA SOCIEDAD .....	10
4.2.1 Situación actual del mercado de trabajo .....	12
4.2.2 Jóvenes: cómo afecta el desempleo a este colectivo y a qué barreras se enfrentan .	13
4.3 PROGRAMA DE GARANTÍA JUVENIL .....	16
4.4 PROGRAMA ACELERADORES DE EMPLEO JUVENIL GO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA .....	19
4.4.1 Justificación del proyecto .....	19
4.4.2 Participantes y objetivos .....	23
4.4.3 Principios metodológicos.....	26
4.4.4 Intervención con las personas jóvenes .....	27
4.4.5 Complementariedad de recursos e interrelación entre proyectos .....	31
<b>5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN</b> .....	32
5.1 JUSTIFICACIÓN .....	32
5.2 CONTEXTO.....	32
5.3 DESTINATARIOS.....	33
5.4 OBJETIVOS.....	33
5.5 PLAN DE EJECUCIÓN.....	34
5.5.1 Preparación previa al inicio de la intervención.....	34
5.5.2 Organización de las actividades .....	37
5.5.3 Temporalización .....	41
5.5.4 Plan de recursos y plan financiero .....	42
5.6 EVALUACIÓN.....	44
<b>6. CONCLUSIONES</b> .....	47

<b>7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	50
<b>ANEXOS</b> .....	53
ANEXO I. Dinámica de presentación. Nombre - animal. ....	53
ANEXO II. Dinámica de activación. Unión de 9 puntos. ....	53
ANEXO III. Seguridad básica en Internet. ....	54
ANEXO IV. El Espejo de las Capacidades. ....	56
ANEXO V. Dinámica Busca una persona que... ..	59
ANEXO VI. Dinámica de lluvia de ideas + persona admirada. ....	59
ANEXO VII. Material didáctico audiovisual. ....	60
ANEXO VIII. Dinámica de las cualidades.....	60
ANEXO IX. Dinámica de la NASA. ....	61
ANEXO X. Dinámica de Identificación de errores en currículum.....	62
ANEXO XI. Creación de currículum vitae. ....	63
ANEXO XII. Creación de la carta de presentación.....	68
ANEXO XIII. Ejemplo de carta de presentación. ....	75
ANEXO XIV. Contenido didáctico para el taller de preparación de entrevistas. ¿Qué son las entrevistas? Fases y tipos de entrevista. Preparación previa a la entrevista....	76
ANEXO XV. Preguntas de entrevista. ....	78
ANEXO XVI. Dinámica <i>El Búnker</i> . ....	83
ANEXO XVII. Dinámica Dos Verdades y Una Mentira. ....	84
ANEXO XVIII. Tipos de contrato en España. ....	85
ANEXO XIX. Cuestionario de evaluación de escala Likert. ....	89
ANEXO XX. Diario de campo.....	94
ANEXO XXI. Respuestas de los participantes al cuestionario de evaluación. ....	99

# 1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen muchos jóvenes en situación de vulnerabilidad social que presentan un bajo nivel de empleabilidad, lo cual les dificulta significativamente su acceso al mercado laboral, lo que supone un desafío considerable en nuestra sociedad. Este colectivo hace frente a múltiples barreras que obstaculizan su vinculación al mercado de trabajo de manera que se perpetúa el ciclo de la exclusión social. El concepto de empleabilidad no sólo hace referencia a la capacidad de la persona de disponer de un empleo, sino también a la competencia de mantenerlo y desarrollarse profesionalmente en el ámbito laboral. En lo que respecta a este contexto, resulta crucial conocer y analizar los factores implicados en esta problemática, así como las diferentes perspectivas efectivas mediante las que abordar este desafío.

Se ha de profundizar en los diferentes entornos y contextos que rodean a los jóvenes para hacer frente a la exclusión social con los medios necesarios. Por ello, la falta de empleo supone un impacto negativo para estos jóvenes a nivel económico y social. Asimismo, esto también repercute en la sociedad, pues el limitado desarrollo personal y profesional de estos jóvenes incide directamente en su participación social. Encontramos actualmente diversos aspectos que agravan la situación de este colectivo, tales como la precariedad laboral, las tasas de desempleo poblacional o la falta de igualdad de oportunidades.

Desde el Programa de Garantía Juvenil y el proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil GO 2023-29 de Cruz Roja Española, se proponen diferentes iniciativas con el objetivo de prestar soluciones precisas que impulsen el nivel de empleabilidad de los jóvenes en situación de vulnerabilidad que acuden a la entidad. Estos demandan asistencia en sus procesos de búsqueda de empleo. Mediante las intervenciones impulsadas, se ofrecen herramientas y recursos específicos que contribuyen positivamente al acceso al mercado de trabajo como: información acerca de los procesos de selección, talleres enfocados en la construcción y mejora del currículum vitae, orientación y asesoramiento e intermediación con diferentes servicios del sector, entre otros.

El presente Trabajo Fin de Máster está dedicado al diseño, ejecución y evaluación de una intervención real en colaboración con la entidad Cruz Roja Española, asamblea de Valladolid. A través de esta intervención basándonos en una metodología analítica y participativa, perseguiremos la inclusión en el ámbito laboral de los jóvenes participantes mediante una consecución de talleres enfocados en la preparación para el empleo. En esta acción se trabajarán los principales aspectos relacionados con el mercado de trabajo (competencias transversales,

creación de currículums y cartas de presentación, preparación de entrevistas, modalidades de contratación en España, etc). Previo a la aplicación de la intervención analizaremos el contexto teórico que enmarca la temática principal. Para ello se profundizará en la exclusión social como concepto, el empleo como elemento clave en la inclusión social de los individuos, la situación actual del mercado laboral y cómo ésta afecta al colectivo de jóvenes, el programa de Garantía Juvenil y por último el proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil 2023-2029. En cuanto este último, cómo se justifica este proyecto, sus participantes y objetivos, los principios metodológicos que fundamentan las actuaciones impulsadas desde el proyecto, el desarrollo de la intervención con sus participantes y la complementariedad de recursos disponibles. A lo largo de la fundamentación teórica se revisarán las barreras y brechas sociales que obstaculizan el acceso al empleo a los jóvenes.

En lo que respecta a la intervención en el presente trabajo, se desarrolla desde el planteamiento de ésta hasta su evaluación y los resultados obtenidos de los participantes, culminando en las conclusiones personales extraídas del desempeño de la actividad.

Tras haber presentado la temática principal del Trabajo Fin de Máster, está se explorará más detalladamente en los siguientes apartados:

## **2. OBJETIVOS Y COMPETENCIAS**

Partimos de dos objetivos generales para la formulación del presente trabajo *La baja empleabilidad de los jóvenes en situación de vulnerabilidad social: Intervención en Cruz Roja:*

- Identificar las posibles barreras a las que se enfrentan los jóvenes en lo que respecta a su vinculación con el mercado de trabajo, para determinar las principales necesidades y carencias en términos de competencias de este colectivo.
- Mejorar la empleabilidad y nivel competencial de las personas jóvenes participantes del proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil 2023-2029 de Cruz Roja, a través del diseño, ejecución y evaluación de una intervención en colaboración con la propia entidad.

A través de este Trabajo de Fin de Máster se pretenden alcanzar los siguientes objetivos específicos, teniendo como marco de referencia la Guía Docente para el Trabajo Fin de Máster y aquellas competencias recogidas en el título del Máster en Psicopedagogía:

- Promover recursos efectivos que sirvan de ayuda al grupo participante de la propuesta.

- Elaborar contenidos didácticos adaptados a las necesidades previamente identificadas de los participantes.
- Fomentar espacios reflexivos e inclusivos para la interacción y relación de los participantes del proyecto.
- Evaluar el impacto de la intervención a través de indicadores cualitativos como grado de satisfacción, progreso del individuo o impacto del propio proyecto.
- Medir la efectividad del proyecto a través de la comparación entre los conocimientos previos y los conocimientos adquiridos de los destinatarios finales.

Siguiendo la temática principal del presente trabajo, destacamos que las dificultades que tienen los jóvenes para acceder al mercado laboral y su no participación de éste, constituyen una problemática que afecta al desarrollo socioeconómico y a la cohesión social de la población. Este Trabajo Fin de Máster se alinea con dos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030: el Objetivo 8, que se centra en fomentar el trabajo decente y el crecimiento económico, y el Objetivo 10 que se dirige a la reducción de desigualdades (Naciones Unidas, 2024).

El Objetivo 8 trata de promover el crecimiento económico sostenible e inclusivo, a través de empleos productivos y decentes para todos los ciudadanos. Por ello, éste se relaciona directamente con la intervención que se ha diseñado en este trabajo, la cual contribuye al fomento de un empleo digno y promueve el desarrollo socioeconómico, mediante la ejecución de una serie de talleres cuya finalidad es mejorar el nivel de empleabilidad del grupo de participantes y facilitar su acceso al empleo.

Por su parte, el Objetivo 10 persigue reducir las desigualdades dentro y entre los países. Con el presente trabajo se examinan las barreras y brechas sociales que obstaculizan al colectivo de jóvenes en su vinculación al mercado de trabajo. A través de la aplicación de la intervención diseñada en este Trabajo Fin de Máster, se pretende no sólo mejorar su empleabilidad frente al ámbito laboral, sino también favorecer su inclusión social, combatiendo las desigualdades y la falta de oportunidades.

En definitiva, este Trabajo Fin de Máster no sólo se ocupa de una problemática local, sino que también participa de los esfuerzos globales para alcanzar un desarrollo sostenible y equitativo, en relación con los ODS 8 y 10.

## 2.1 VINCULACIÓN DE LA PROPUESTA CON LAS COMPETENCIAS DEL TÍTULO

Gracias al desempeño de esta propuesta se han cubierto parte de las competencias que recoge la *Guía docente del Trabajo Fin de Máster*. Este trabajo está vinculado al Itinerario de inserción social y laboral del máster en Psicopedagogía. A continuación, se presenta una tabla con las principales competencias trabajadas durante el desarrollo del trabajo:

**Tabla 1.**

### *Competencias del Trabajo Fin de Máster*

<b>Generales</b>	G3. Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones, así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades.
	G5. 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.
	G6. Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional.
	G7. Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que han de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional.
<b>Específicas</b>	E4. Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos.
	E5. Planificar, organizar e implementar servicios psicopedagógicos.
	E6. Aplicar los fundamentos y principios básicos de la gestión a la planificación de acciones de coordinación y liderazgo.

---

E8. Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica.

---

**Fuente.** Guía docente de la asignatura Trabajo Fin de Máster.

También se han cumplido competencias del propio máster en Psicopedagogía, las cuales pueden encontrarse en la página web de la Facultad de Educación y Trabajo Social. A continuación se exponen las competencias trabajadas:

**Tabla 2.**

*Competencias del máster en Psicopedagogía*

---

	G1. Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos de forma autónoma y creativa y en contextos más amplios o multidisciplinares.
<b>Generales</b>	G2. 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.
	E1. Diagnosticar y evaluar las necesidades socioeducativas de las personas, grupos y organizaciones a partir de diferentes instrumentos y técnicas, tomando en consideración las singularidades del contexto.
<b>Específicas</b>	E3. Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas.
	E4. Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos.
	E7. Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución.

---

**Fuente.** *Máster en Psicopedagogía*, Facultad de Educación y Trabajo Social.

En resumen, incorporar a la enseñanza y aprendizaje del Trabajo de Fin de Máster, aspectos relacionados sobre los contenidos curriculares en el ámbito laboral, diseñar y dinamizar procesos formativos y el trabajo en red con programas, profesionales y otros agentes, que asistan a experimentar la vinculación de la práctica con la fundamentación teórica que a continuación pasamos a estudiar.

### 3. JUSTIFICACIÓN

La baja empleabilidad del colectivo de jóvenes en situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social es una cuestión de gran relevancia hoy en día, pues se trata de una problemática que repercute en diversas comunidades y grupos sociales a nivel global. Por ello la trascendencia de abordar esta temática se apoya en los siguientes factores:

- **Impacto socioeconómico**

La falta de oportunidades laborales para este colectivo afecta no sólo a los jóvenes, sino a la economía y la sociedad conjuntamente, de forma que, al no poder participar activamente en el mercado laboral, el desarrollo a nivel económico y social de las comunidades se ve limitado.

- **Desarrollo personal y social**

Como veremos más adelante, el empleo es un elemento clave en el desarrollo personal y profesional de los individuos, ya que repercute de forma directa en su integración social. Como consecuencia, la falta de empleo supone ciertas limitaciones en el acceso a recursos básicos tales como la educación o la sanidad, y por ende deteriora la calidad de vida de las personas. Esta situación se puede agravar llevando a los individuos a sufrir una exclusión social.

- **Prevención de posibles problemas sociales**

La problemática que supone la baja empleabilidad y la no vinculación al mercado de trabajo de este colectivo puede verse relacionado en ocasiones con otros problemas sociales como el consumo de sustancia e incluso la delincuencia. Por lo que promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral se convierte en una tarea crucial para prevenir estas cuestiones.

- **Cumplimiento de derechos humanos**

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos se recoge el derecho al trabajo como un derecho primordial. Por ello se debe incidir en la mejora de la empleabilidad de este colectivo como una cuestión de justicia social.

- **Inclusión**

Promover la vinculación de estos jóvenes al mercado de trabajo favorece una sociedad más equitativa, además de beneficiar tanto a los propios jóvenes como a los diversos agentes sociales.

- **Desarrollo de políticas y programas efectivos**

Los jóvenes se enfrentan a diferentes barreras y brechas sociales en el ámbito laboral que han de ser estudiadas, con el fin de diseñar nuevas políticas y programas efectivos dirigidos a la inclusión de este colectivo en el mercado de trabajo.

En definitiva, se ha escogido esta temática dado su impacto multidimensional y la necesidad de encontrar una solución que fomente la inclusión laboral de los jóvenes. Con el presente trabajo pretendemos contribuir al entendimiento de esta problemática, aportando una propuesta firme con la que podamos abordar esta cuestión de manera eficaz.

Por último, señalar que, en el presente Trabajo Fin de Máster, se ha optado por el uso del masculino con el propósito de facilitar una lectura fluida. Esta decisión no se acoge a ninguna discriminación de género, por lo que su interpretación ha de enfocarse en una simplificación estilística. Por ello, esperamos contribuir con este enfoque a una mayor comprensión del documento sin que haya personas que se vean afectadas en cuanto a su inclusión por motivos de género.

## **4. MARCO TEÓRICO**

### **4.1 LA EXCLUSIÓN SOCIAL. MEDIOS PARA COMBATIR ESTA SITUACIÓN**

En el inicio de este trabajo hemos de destacar la presencia de un fenómeno complejo y multifacético arraigado al tejido social actual: la exclusión social. Esta es una realidad a la que hacen frente numerosas personas de diferentes colectivos hoy en día. Para comprender mejor

esta problemática, Subirats (2004) establece la siguiente definición de exclusión social, tratándose ésta de una de las más empleadas dentro del ámbito social, y dice:

La exclusión social se define como una situación concreta fruto de un proceso dinámico de acumulación, superposición y/o combinación de diversos factores de desventaja o vulnerabilidad social que pueden afectar a personas o grupos, generando una situación de imposibilidad o dificultad intensa de acceder a los mecanismos de desarrollo personal, de inserción comunitaria y a los sistemas preestablecidos de protección social (Subirats, 2004, p.19; 2009, p.2).

Por ello, la exclusión social se trata de un proceso que engloba varios factores de carácter negativo, barreras y dificultades que influyen en cierta manera en los individuos, dejándolos al margen de la participación aceptada por la sociedad. Estas limitaciones son variables y multiformes, pues no se trata únicamente de la carencia de ingresos (Sánchez Almagro et al., 2011). Sin embargo, en esta problemática también entra en juego otro concepto relevante para el tema: la vulnerabilidad social. Este concepto agrupa una gran diversidad de situaciones que pueden ser identificadas desde distintos enfoques (como el estructural, dinámico, multifactorial, etc). Desde una perspectiva social, seguimos la definición de vulnerabilidad social recogida en el estudio para la *Formación y Exclusión Social* (2012), la cual establece que la vulnerabilidad social recoge la interacción de una pluralidad de dimensiones enmarcadas en un sistema que por su estructura y su constante desarrollo genera unas desigualdades considerables que generan una situación de vulnerabilidad a diferentes colectivos de personas e individuos.

Para facilitar la comprensión de ambos conceptos nos apoyaremos en el siguiente ejemplo: un individuo en situación de pobreza extrema puede no estar excluido socialmente a pesar de estar en riesgo de ello, del mismo modo que una persona con ingresos económicos altos puede encontrarse en situación de vulnerabilidad social, ya que otras limitaciones repercuten en su situación, como pueden ser cargas familiares o problemas de adicción. Es por ello que, acorde a lo que establecen los anteriores autores, hemos diferenciar entre la situación de inadaptación donde la persona es consciente de sus circunstancias y trata de revelarse contra ellas, y la situación de exclusión social, la cual sitúa a la persona fuera del umbral establecido socialmente como normal.

Actualmente, se recogen diferentes definiciones y enfoques en estudios teóricos de desigualdad social. A pesar de ello, diversos expertos concuerdan en una serie de factores que caracterizan a ciertos colectivos, los cuales ayudan a definir los grupos de personas componentes de dichos colectivos, así como los factores comunes entre ellos por el hecho de compartir ciertas

circunstancias y situaciones. El Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) (2007) citado en el *Estudio de Formación y Exclusión Social*, (2012), estableció los siguientes elementos que afectan a la vulnerabilidad, exclusión e integración social de las personas. Estos elementos se recogen en la siguiente figura, donde a la izquierda se aprecian los factores que favorecen la integración social, y a la derecha encontramos los factores que repercuten en la vulnerabilidad social.

**Figura 1.**

*Factores de integración y/o exclusión social*



**Nota.** Información adaptada de *Estudio para la Formación y Exclusión Social* de 2012, p. 18).

España cuenta con una posición alta en cuanto a los países con mayor exclusión social. "La Vanguardia" (2019) revela que nuestro país ha aumentado de un 23,8% en 2008 a un 26,6% en 2017 de personas en esta situación, lo cual se traduce en doce millones de españoles.

Los estándares que se siguen para considerar que un individuo se encuentra en riesgo de exclusión se basan en tres criterios: falta de ingresos, privación material "grave" (como no poder pagar las facturas de la calefacción) o cuando al menos un miembro de la unidad familiar se encuentra en situación de desempleo de larga duración. La Oficina Europea de Estadística

(Eurostat, 2017) advierte que España cuenta con un 21,6% de la población que, pese a tener ingresos, tiene ciertas limitaciones para satisfacer sus necesidades.

Una vez que hemos analizadas las variables contextuales que afectan en la exclusión social, definiremos el empleo como uno de los principales medios para ser partícipes activos en nuestra sociedad.

## **4.2 EL EMPLEO COMO MEDIO PARA PARTICIPAR EN LA SOCIEDAD**

Para ser partícipes activos de la sociedad en la que vivimos existen varios elementos que favorecen la inclusión, como pueden ser la educación, la participación comunitaria, o el empleo entre otros. Centrándonos en este último, destacar la variedad de aportaciones positivas que supone a la vida de las personas, entre las que encontramos: el desarrollo de ciertos hábitos de conducta, el papel de una identidad propia y el sentido de realización, así como su integración en un grupo social determinado (Hilarión et al., 2016).

Los autores mencionados con anterioridad sostienen que el empleo logra alejar al individuo del rol de persona enferma, a través de la implicación de valores sociales positivos, lo que facilita la autosuficiencia económica y la independencia social, mejorando de esta forma la satisfacción personal, la calidad de vida y la autonomía personal de los individuos. Sumamos a este hecho la declaración que hace Subirats (2004) al afirmar, que el rol que desempeña el empleo en la vida de las personas contribuye al incremento y mejora de relaciones interpersonales y redes sociales sólidas para el ser humano, favoreciendo en la misma medida los aspectos positivos mencionados anteriormente.

Como hemos indicado previamente, el trabajo es un elemento que implica la participación en el tejido social, un mecanismo de intercambio que permite la relación de creación de valor, así como la consistencia de un pilar fundamental en el que se apoya la inclusión social (Subirats, 2004). Estas palabras quedan reflejadas en los siguientes gráficos:

**Figura 2.**

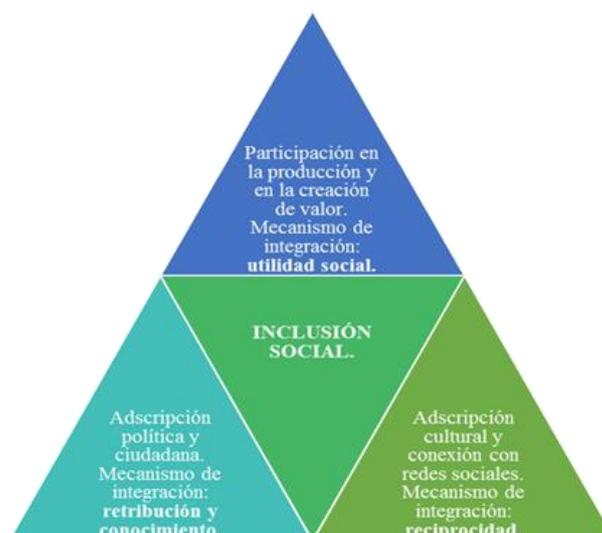
*Ejes básicos de la inclusión social.*



**Nota.** Adaptado de la *Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental* (La Caixa, 2012), (p. 32).

**Figura 3.**

*Pilares de la Inclusión Social.*



**Nota.** Adaptado de Subirats (2004). *Pobreza y exclusión social* (p. 33).

Como hemos ido observando, concluimos que la inclusión social se trata de una cuestión compleja y multidimensional, y que el proceso de pérdida de participación de las personas (en cualquier ámbito constituido), puede desembocar en exclusión. Esta conclusión transmite la relación existente entre la exclusión social y la pérdida progresiva de implicación en cualquiera de los ejes, debida a la intervención de diversos factores personales, sociales, económicos, de salud, etc, provocando pérdida de autonomía, de redes sociales, conduciendo al aislamiento social y la desvinculación de la sociedad de referencia (Hilarión, y Koatz, 2012).

Existe cierta variedad en cuanto a aquellos perfiles que precisan una intervención dirigida a la inclusión social, pero se recalca la importancia de conocer los colectivos que presentan mayor riesgo de vulnerabilidad y exclusión social.

#### **4.2.1 Situación actual del mercado de trabajo**

Es un hecho que algunas de las variaciones que se han dado en el entorno laboral a lo largo de los últimos años, han implicado cierta continuidad y un incremento en cuanto al proceso de flexibilización de los mercados de trabajo que se inició en la década de los ochenta.

En comparación con otros países pertenecientes a la Unión Europea, España cuenta con un mercado de trabajo dual (Gallie, 2007), por un lado, encontramos personas empleadas con contratos indefinidos y jornadas completas, lo cual les permite disfrutar plenamente de los derechos recogidos en la legislación laboral; por otro lado, existen numerosos trabajadores con contrato temporal, normalmente a tiempo parcial, cuyas condiciones laborales y salarios son bastantes desalentadores, lo cual se ha denominado como empleos precarios. Esta notable segmentación del mercado de trabajo se relaciona en cierta medida con variables como la edad, el sexo, el nivel de cualificación o el origen de los individuos. En cuanto al primer grupo, señalar que de forma mayoritaria éste se corresponde con varones adultos de nacionalidad española, y los jóvenes trabajadores pertenecientes a este grupo coinciden en tanto a un elevado nivel formativo. En cambio, el segundo grupo está formado por mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas con poca cualificación.

Florentino Felgueroso (2018), por medio de su estudio acerca de la población EVAE (Especial Vulnerabilidad Ante el Empleo), afirma que la mayor parte de personas en situación de vulnerabilidad relacionada con el empleo son mujeres con tasas del 15,2% frente a los hombres de 11,4%, el colectivo de jóvenes entre 25 y 34 años cuya tasa es del 16,1% y personas con niveles formativos escasos con una tasa de 19,1% respecto a las personas altamente cualificadas cuya tasa es del 6,8%.

Sin embargo, gracias a la evolución positiva que ha experimentado el mercado laboral, culminando en la última reforma laboral aprobada en 2022, se han creado más de un millón de puestos de trabajo con contrato indefinido. Esta reforma ha supuesto una aceleración en la convergencia del mercado laboral hacia la media europea, pues se ha logrado reducir la tasa de temporalidad y el paro, especialmente en el colectivo de jóvenes.

Conforme a algunos informes extraídos del Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal en España, el balance laboral ha sido favorable, debido a que finalizó el año con altas tasas de personas empleadas, y con una notable reducción de la tasa de paro, pues no había una tasa menor de paro desde el año 2007.

El aumento de afiliados se ha percibido en diversos sectores, exceptuando el sector primario que ha sufrido un descenso del 3,07%. Los aumentos más significativos se han efectuado en el sector de la construcción y los servicios, en menor grado que en la industria. Las actividades económicas que han potenciado el desarrollo del mercado de trabajo a lo largo del año 2022 han sido: programación, consultoría y ocupaciones relacionadas con informática, educación, sanidad, servicio de comidas y bebidas, seguridad social obligatoria, construcción especializada, administración pública y alojamientos. Al finalizar el último trimestre de 2022, se registró la cifra de 2,84 millones de personas paradas, siendo esta cifra un 8,64% menor que el año anterior. El perfil de desempleo sigue apuntando mayoritariamente a mujeres de edad superior a 55 años con bajo nivel de formación, frente a los varones.

Finalmente destacar, que, de acuerdo con el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, la reactivación de la actividad económica, condicionada en cierta medida por la aceleración de cambios vinculados con la digitalización de los diversos sectores económicos, así como el progresivo envejecimiento poblacional y falta de relevo generacional, ha conllevado que ciertas actividades económicas escaseen de mano de obra. En esta misma línea, el INE (Instituto Nacional de Estadística) estimó 140.517 vacantes en diferentes empresas a lo largo del cuarto trimestre de 2022, la mayoría de estas pertenecientes al sector servicios.

#### **4.2.2 Jóvenes: cómo afecta el desempleo a este colectivo y a qué barreras se enfrentan**

El mercado de trabajo ha experimentado una notable recuperación en cuanto a su actividad tras la recesión que supuso la crisis sanitaria del COVID-19, alcanzando en 2022 las cifras previas a esta crisis. Esta recuperación se da en un contexto de crecimiento continuo donde, según datos

de la Contabilidad Trimestral publicada por el INE en enero de 2023, la tasa de actividad se situaba con una cifra del 58,5% y la tasa de desempleo con el 12,9%.

Sin embargo, la crisis supuso un impacto negativo para ciertos grupos sociales en cuanto al ámbito laboral, concretamente para los jóvenes, los trabajadores con bajo nivel de cualificación, lo trabajadores con contrato temporal, y en menor medida, las mujeres.

Siguiendo esta línea, y acorde a la EPA (Encuesta de Población Activa), la tasa de empleo para los jóvenes de 16 a 24 años se ha visto reducida 2,1 puntos porcentuales (pp) el último trimestre de 2022 en comparación con el trimestre anterior, situándose en 24,9%. Esto ha sucedido de igual manera para los jóvenes de edad comprendida entre los 16 y los 29 años, cuya tasa del 41% se sitúa 0,9 pp por encima de los niveles alcanzados el año anterior, pero 1,4 pp por debajo del nivel del tercer trimestre de 2022.

En lo que respecta a la tasa de paro para los jóvenes de 16 a 24 años, destacar que esta se ha visto reducida a finales de 2022 en 1,8 pp con respecto al tercer trimestre del mismo año, situándose en 29,3%. Esta cifra se encuentra 20 pp por debajo del máximo alcanzado a finales del año 2013. La cifra alcanzada por los jóvenes de edad entre los 16 y los 24 años también se reduce con respecto a la del trimestre anterior en 1,1 pp, quedando en 22,2%. Según la EPA, a finales de 2022, había 822.200 jóvenes menores de 30 años en situación de desempleo. A lo largo del año 2023 esta cifra aumentó un 2,6 % para los menores de 25 años, pero disminuyó un 2,7% para los jóvenes de hasta 29 años. Estas variaciones se han visto condicionadas por los 139.900 puestos de trabajo que se han desarrollado para jóvenes de hasta 29 años.

En cuanto al abandono escolar temprano, se comprueba como éste tiende a disminuir, pues según datos recogidos por Eurostat, para los jóvenes de 18 a 24 años, la cifra en 2021 se registraba en el 13,3%, un porcentaje que a nivel histórico se considera bajo, pero que en relación con la media europea del 9,8% es algo elevado.

Tras analizar estas cifras, observamos cómo, pese a la evolución positiva que ha percibido el sistema de trabajo español, aún existen ciertos grupos sociales desaventajados, de los cuales centraremos especialmente la atención en el colectivo de jóvenes, quienes forman el eje principal del presente proyecto.

Por ello, profundizaremos en cómo impacta el desempleo en este colectivo y cuáles pueden ser las posibles causas de las tasas de paro en relación a los jóvenes.

Según varios expertos, las causas de esta problemática se sitúan en tres núcleos principales que afectan al empleo juvenil: el sector educativo, la falta de adaptación por parte del propio mercado laboral a los estudiantes y la cultura mediterránea.

Para Felgueroso, (2023) investigador de la Fedea (Fundación de Estudios de Economía Aplicada), una de las cifras clave en este estudio hace referencia a la tasa de estudiantes no integrados en el mercado laboral. En España esta cifra se sitúa en el 80% según la información recogida por Eurostat. Hay varias razones que podrían justificar el hecho de que muchos estudiantes se encuentren desempleados y sin iniciar la búsqueda de empleo. Algunas de estas razones están basadas en el propio modelo social y cultural español, en cuanto a la tardía emancipación de los jóvenes, y por tanto la demora que les supone su vinculación al mercado de trabajo. Según Felgueroso (2023), “en los países del norte de Europa, la emancipación de la población joven es más temprana y existe una fuerte vinculación entre ésta y el mercado laboral”. Siguiendo en esta línea de la emancipación de los jóvenes españoles, el Observatorio de la Emancipación de CJE señala que, a finales del año 2022, el 15,9% de éstos vivía fuera del hogar familiar. Esta cifra corresponde a la mitad de la media europea: 31,9%.

Si a esta situación le sumamos la dificultad añadida que supone el acceso a la vivienda para los menores de 25 años al percibir salarios más bajos, queda reflejada la carencia de autonomía actual que sufre la población joven.

Hemos de tener en cuenta también, que en España no existe un puesto de trabajo de referencia para estudiantes. En este sentido, son los jóvenes quienes han de ajustar sus horarios lectivos a la jornada laboral, pues no hay ningún puesto de trabajo que se adapte a las necesidades del estudiantado. Esto repercute de forma directa en las tasas de paro, pues queda reflejado que en aquellos países donde compaginar estudios y trabajo es factible, estas tasas son mínimas. Varios estudios hablan de cómo los jóvenes que trabajan durante su etapa educativa, a medio y largo plazo disfrutan de unas condiciones socioeconómicas mejores que aquellos que no se han vinculado al mercado laboral en esta etapa.

Gago y Del Pino (El Independiente, 2023) existen dos causas fundamentales que justifican la dificultad que conlleva el acceso al mercado de trabajo para los jóvenes. La primera está relacionada con la tasa de abandono escolar de España, una de las ratios más elevadas de Europa. Según los datos del Ministerio de Educación, en 2023 la tasa de abandono era del 13,6%. Si bien es cierto que pese a ser un porcentaje de abandono elevado, éste se ha reducido 10 pp con respecto a la cifra de 2013. Este abandono escolar temprano supone que los jóvenes acceden al mercado de trabajo sin cualificación específica del sector en el que se incorporen.

La siguiente causa que identifican las investigadoras hace referencia al desajuste que hay entre la oferta y la demanda de habilidades, pues el mercado de trabajo es un ámbito en constante evolución y, por el contrario, el sistema educativo se asienta sobre unas bases más rígidas. Esto se traduce en una inadaptación de habilidades y competencias.

Esta divergencia ya es denunciada por las empresas de diversos sectores, en particular el tecnológico. En consecuencia, muchas estructuras empresariales han planteado planes de formación con el fin de contratar jóvenes cualificados. Según diversos estudios de las diferentes instituciones se manifiesta que 150.000 personas no logran ser contratadas en las empresas por falta de capacitación.

Ante esta situación los jóvenes adoptan diversas actitudes, siendo los sentimientos más comunes frustración, ansiedad, desmotivación, estrés, depresión, etc. Esto conduce a diferentes perfiles de jóvenes que acuden a Cruz Roja en busca de ayuda y asesoramiento. Estos perfiles serán analizados en el apartado *Proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil*.

### **4.3 PROGRAMA DE GARANTÍA JUVENIL**

Para comprender correctamente el funcionamiento y relevancia del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ en adelante), hemos de conocer el origen de éste, así como el marco en el que se efectúa para profundizar acerca de su incidencia en los jóvenes españoles.

Atendiendo a la definición que ofrece la propia web del SEPE (Servicio Público del Empleo Estatal)<sup>1</sup>

La Garantía Juvenil es una iniciativa europea que pretende facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo. La Recomendación sobre la Garantía Juvenil establece que los jóvenes puedan recibir una oferta de empleo, de educación o formación tras haber finalizado sus estudios o quedar desempleados.

El SNGJ se encuentra integrado en la Estrategia Europea 2020, una estrategia planteada en 2010 por la Unión Europea cuya finalidad es reducir los efectos de la crisis y fomentar un modelo de crecimiento enfocado en un camino inteligente, sostenible e integrador, de manera que fomente el acceso al mercado de trabajo a los jóvenes. En su origen la duración de esta estrategia se fijó en diez años, por lo que 2020 era la fecha límite para alcanzar las metas propuestas. Se establecieron los siguientes objetivos a lograr: empleo, I+D, educación, lucha contra la pobreza y la exclusión social, y cambio climático y sostenibilidad energética. Se pretende incidir en al menos tres de los cinco objetivos.

---

<sup>1</sup> <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/que-es-garantia-juvenil.html>

En lo que respecta a la toma de decisiones en la Estrategia Europea 2020, recalcar que éstas se fundamentan en el Consejo Europeo, el cual lo conforman los gobiernos de los países miembros.

El proceso de toma de decisiones adoptado en la Estrategia Europea 2020 se articula a través del Consejo Europeo, formado por los gobiernos de los países miembros. Por medio de una de las recomendaciones del Consejo, en 2013 se originó la Iniciativa de Empleo Juvenil (Youth Employment Initiative, YEI), la cual se diseñó para apoyar a aquellas regiones de Europa donde el desempleo juvenil era superior al 25% en 2012, por lo que se permitía el acceso a los fondos asignados. Centrándonos en España, en el último trimestre de 2012 el país alcanzaba la cifra de 55,13%, lo cual supuso que éste se convirtiera en uno de los países incluidos en la YEI. Para poder disponer de los fondos de esta iniciativa, España debía ajustarse a la recomendación del Consejo, presentando un Plan Nacional de Implementación de la Garantía Juvenil (PNIGJ) previo al final del año 2013.

Por ello y atendiendo a las indicaciones determinadas por la Unión Europea, con el fin de frenar las elevadas tasas de desempleo juvenil, España publicó el PNIGJ. A través de este plan de acción se pretenden cumplir los siguientes tres objetivos recogidos en la estrategia europea:

- Empleo: empleo para el 75% de las personas cuya edad comprenda de los 20 a los 64 años.
- Educación: reducción de las tasas de abandono escolar prematuro por debajo del 10%. Al menos un 40% de las personas de 30 a 34 años de edad deberán haber completado estudios de nivel terciario<sup>3</sup>.
- Luchar contra la pobreza y la exclusión social: reducir al menos en 20 millones el número de personas en situación o riesgo de pobreza y exclusión social.

En el Plan Nacional de Implementación de la Garantía Juvenil se recoge el marco de actuación que determinará la puesta en marcha de la Garantía Juvenil en España, adaptándose siempre a las distintas circunstancias nacionales, regionales y locales.

Para su puesta en marcha y desarrollo, atendiendo a los objetivos de la Estrategia Europea, fue preciso aprobar un Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ en adelante). Con la implementación del POEJ se obedece a todos los requisitos pertinentes para la aplicación de la Garantía Juvenil en España. En este mismo programa se recogen los procedimientos mediante los que se instrumenta el mismo Sistema de Garantía Juvenil español.

Dentro del marco de actuación del Sistema de Garantía Juvenil se sitúa el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 cuyos objetivos principales son mejorar la cualificación de los jóvenes

a la hora de encontrar un empleo, atender la búsqueda de nuevas oportunidades laborales, paliar el abandono escolar temprano, fomentar el emprendimiento juvenil y recurrir a las oportunidades derivadas de la transformación digital y ecológica. Este plan cuenta con los mismos seis ejes de la Estrategia Española de Activación para el Empleo: orientación, formación, oportunidades laborales, igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo, emprendimiento y mejora del marco institucional. Este plan se ejecuta con la finalidad de continuar las actuaciones recogidas en los ya finalizados Plan de Choque por el Empleo 2019-2021 y la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016.

Actualmente se reconoce la Garantía Juvenil como una propuesta europea enfocada en facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral. Su labor se centra en lograr que todos aquellos jóvenes no ocupados ni integrado en sistemas educativos y/o formativos reciban ofertas de empleo, formación y prácticas. Este sistema se establece como un fichero en el que todos los jóvenes inscritos voluntariamente constituyen una lista de demanda de ofertas de distinta índole. Los beneficiarios del Sistema de Garantía Juvenil serán jóvenes de edad comprendida entre los 16 y los 29 años que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener la nacionalidad española o ser ciudadanos de la Unión Europea o de los Estados parte del Acuerdo Económico Europeo o Suiza o ser extranjero titular de una autorización para residir en territorio español que habilite para trabajar.
- Estar empadronado en cualquier localidad perteneciente al territorio español.
- Ser mayor de 16 años y menor de 30 años en el momento de acceder a la inscripción.
- No haber trabajado, ni haber recibido acciones educativas o formativas (de más de 40 horas mensuales) en el día natural anterior a la fecha de solicitar la inscripción.
- Presentar una declaración expresa interés en participar en el *Sistema Nacional de Garantía Juvenil*, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se lleven a cabo en el marco de la Garantía Juvenil. En el caso de los demandantes de empleo bastará con su inscripción en los servicios públicos de empleo.

La inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil se puede efectuar de manera presencial pidiendo cita por vía telefónica o correo electrónico de la Red de Informadores e Informadoras de Garantía Juvenil, a través de un formulario en los diferentes centros y servicios de la Red SIJ (Servicios de Información Juvenil) del Consejo de la Juventud de Castilla y León, y con ayuda del Servicio de apoyo a la inscripción en Garantía Juvenil.

## **4.4 PROGRAMA ACELERADORES DE EMPLEO JUVENIL GO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA**

El proyecto Aceleradores GO de Empleo Juvenil de Cruz Roja Española se encuentra enmarcado dentro del Programa de Empleo Juvenil Estatal FSE+ 2023-2029, contribuyendo al objetivo específico de (2023, p.3) “Fomentar la inclusión activa al objeto de promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la participación activa, y mejorar la empleabilidad, en particular de los grupos desfavorecidos.”

Su principal misión se centra en generar oportunidades que mejoren la empleabilidad y faciliten el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo, contribuyendo a la reducción de brechas sociales, territoriales y de género, fomentando su proceso de emancipación y transición a la vida adulta. Por ello este proyecto se articula en base a dos líneas de actuación:

- **ITINERARIO GO:** aceleradores de empleabilidad para aquellos jóvenes que se encuentran distanciados del mercado laboral, tratando de prevenir que éstos caigan y/o permanezcan en situación de precariedad laboral. En esta línea de trabajo se llevan a cabo medidas de detección, activación, motivación, orientación, capacitación, acompañamiento y seguimiento.
- **ENTORNO GO:** aceleradores de oportunidades en el medio comunitario y el tejido empresarial. Se realizan actuaciones de sensibilización y refuerzo del trabajo comunitario mediante la formación de alianzas con empresas.

Esta operación contribuye de manera transversal a la promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres, reduciendo las brechas de género por medio de medidas que inciden en los diferentes entornos relacionales y laborales, y desmitificando creencias limitantes. También respalda los Principios Horizontales de la Unión Europea con acciones para jóvenes y empresas que colaboran en la mitigación de sesgos de edad, inclinándose hacia una perspectiva intercultural e intergeneracional.

### **4.4.1 Justificación del proyecto**

La población joven se ha visto afectada por altas tasas de desempleo en las últimas décadas. El nivel de empleabilidad de los jóvenes y su transición al mercado de trabajo han sido siempre objeto de estudio desde las distintas políticas activas de empleo. Sin embargo, según los datos

extraídos en la EPA (Encuesta de Población Activa) (2º Trimestre de 2023), la tasa de desempleo juvenil se posiciona diez puntos por encima de la tasa de paro general.

**Figura 4.**

*Tasas de paro*

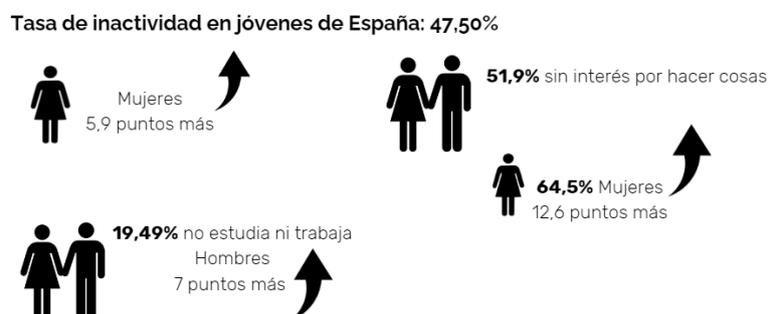


**Nota.** Proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil, Programa Empleo Juvenil FSE+ 2023-2029, Cruz Roja Española.

Dentro del colectivo de jóvenes existen cifras de inactividad, bien porque esas personas están formándose, bien porque no tienen motivación ni ánimos en el acceso al mercado laboral, o porque no tienen las herramientas ni recursos necesarios para efectuar una búsqueda activa de empleo.

**Figura 5.**

*Tasas de inactividad*

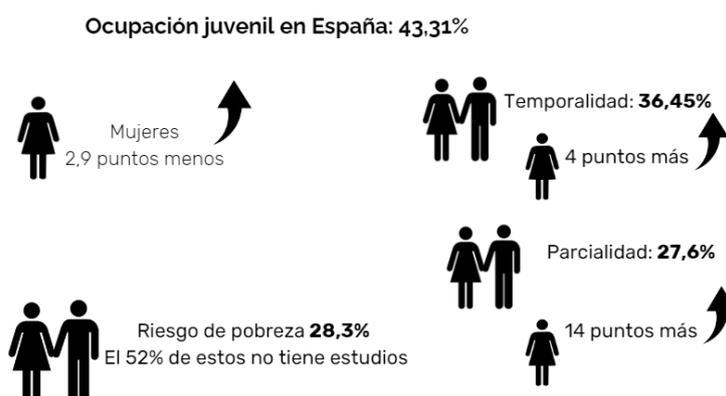


**Nota.** Proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil, Programa Empleo Juvenil FSE+ 2023-2029, Cruz Roja Española.

Por último, la ocupación de los jóvenes se presenta de forma muy desigual, ya que tener un puesto de trabajo no garantiza el acceso a rentas que permitan la emancipación.

## Figura 6.

### Tasas de ocupación



**Nota.** Proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil, Programa Empleo Juvenil FSE+ 2023-2029, Cruz Roja Española.

Estos datos reflejan los niveles de desempleo y la baja calidad de empleo juvenil que existe en España pese al impacto positivo que experimentó el ámbito laboral tras la última reforma. Esto indica que el empleo juvenil se encuentra actualmente ante una problemática a la que hemos de dar respuesta.

Desde Cruz Roja se reconoce la multidimensionalidad de esta problemática, pues afecta de forma muy diferente a cada individuo, pero si bien es cierto, que los jóvenes atendidos desde la entidad se encuentran en una situación de mayor riesgo frente al desempleo y los empleos de baja calidad debido a los siguientes factores:

1. Bajos niveles formativos y estudios. El bajo nivel formativo condicional la inserción en el ámbito laboral, pues a mayor nivel de estudios, menor tasa de paro, y por tanto mayor probabilidad de acceso a un puesto de trabajo. En este sentido observamos como las personas que abandonan de forma temprana los sistemas educativos corren mayor riesgo de distanciarse del mercado laboral. Según cifras extraídas por Cruz

Roja la tasa de abandono escolar supone un 13,9%, y en los jóvenes atendidos por la entidad la tasa de ESO corresponde al 45%.

2. Factores de discriminación. En el informe de “Jóvenes y vulnerabilidad 2022” de Cruz Roja, se manifiesta que el 25 % de los jóvenes atendidos se sienten discriminados por el hecho de estar en situación de pobreza, un 11% por razones relacionadas con su orientación sexual, un 27 % ha sufrido discriminación por cuestión de raza y origen y el 12% han sido mujeres que han sufrido discriminación por sexo. En lo que respecta a la igualdad de condiciones en el ámbito laboral, los jóvenes migrantes cuentan con la mitad de probabilidades de éxito en los procesos de selección.
3. La estructura productiva es estacional y cuenta con salarios más bajos en los sectores donde se concentra el empleo juvenil. Los jóvenes atendidos desde Cruz Roja se enfrentan a mayores tasas de temporalidad respecto a otros jóvenes y a una parcialidad no voluntaria del 41% en hombres y 55% en mujeres. Esto conlleva a la normalización del desempleo y la precariedad laboral, lo que lleva a los jóvenes a creer en la desigualdad de oportunidades frente al empleo.

Atendiendo a las tasas existentes y a los factores que les afectan directamente, los jóvenes participantes del proyecto Aceleradores GO de Cruz Roja, tienen una mayor probabilidad de:

1. Experimentar ciclos de desempleo de larga duración o entradas y salidas del mercado laboral que fomentan el riesgo de pobreza y exclusión.
2. Permanecer en la precariedad laboral, y junto al efecto de las malas condiciones laborales de sus primeras experiencias, afecte de forma negativa en su futuro personal y profesional.
3. Deterioro de la salud mental debido a la frustración, la falta de motivación, la baja autoestima y la prevalencia de desempleo y contratos precarios.
4. Búsqueda de refugio en los diferentes medios digitales donde poder evadirse, lo cual puede desembocar en soledad no deseada y adicciones de diversa índole que contribuyen a la limitación de competencias y que pueden conllevar un impacto en el desarrollo cognitivo-relacional.

Esta incertidumbre frente al mercado laboral junto a las malas experiencias que suman algunos de estos jóvenes en cuanto a este ámbito, han conducido a la aparición de personas desmotivadas, periféricas e inactivas. Cuando estos factores inciden en el colectivo de jóvenes

sumándose a otros problemas sociales que ya experimentan como la pertenencia a familias desestructuradas, los bajos niveles de renta o la pertenencia a grupos sociales foco de la discriminación, el riesgo de exclusión social se incrementa de forma exponencial.

Las tasas de desempleo juvenil se pueden ver reducidas gracias a la actuación de los siguientes agentes sociales:

- Las políticas públicas, contribuyendo a la creación de nuevos puestos de trabajo mediante políticas activas, incentivos a la contratación de personal joven, etc.
- Las empresas, incorporando procesos de selección sin sesgos o haciendo uso de distintos incentivos para la contratación y formación de jóvenes.
- La educación y formación, ajustándose a las variaciones del mercado laboral e implementando propuestas innovadoras que motiven a los jóvenes.
- La sociedad civil, haciendo frente a prejuicios y estereotipos y priorizando el futuro de los jóvenes, así como la sostenibilidad social.
- Las familias sirviendo de guía y apoyo a los jóvenes, motivándoles al aprendizaje continuo y la formación permanente.
- Los medios de comunicación, abordando los problemas relacionados con el empleo juvenil desde una perspectiva justa y precisa que no perpetúe estereotipos ni prejuicios de ningún tipo.

#### **4.4.2 Participantes y objetivos**

Los jóvenes que participan en este proyecto son jóvenes beneficiarios de Sistema Nacional de Garantía Juvenil de edades comprendidas entre los 16 y los 30 años, en situación de desempleo o inactividad laboral y no adscritos a ningún sistema formativo, cuyo fin principal es lograr su plena inserción en el mercado laboral.

Su transición al mundo laboral se ve condicionada por diversas necesidades, intereses y posibilidades, lo cual configura un perfilado único para cada joven, existiendo factores comunes que permiten establecer las siguientes 5 tipologías de perfilado, agrupando características y necesidades comunes (Proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil, Cruz Roja Española, 2023):

1. Jóvenes desanimados que desconocen los recursos y herramientas necesarios para el empleo, con escasa o nula experiencia laboral, con distintos niveles de cualificación. A este grupo le caracteriza principalmente la frustración de no encontrar un trabajo que

satisfaga sus expectativas, llevándoles a una situación de inactividad que contribuye a la pérdida de espacios relacionales y a la adquisición de nuevos problemas emocionales añadidos.

2. Jóvenes que se enfrentan a su primer proceso de búsqueda de empleo y no están capacitados para conseguirlo por sus propios medios, bien por falta de competencias o habilidades o bien por falta de formación. Sus posibilidades se ven restringidas y están expuestos a un mayor riesgo de precariedad.
3. Jóvenes con objetivos profesionales poco definidos, llevándoles a tomar decisiones en cuanto a su formación y empleo disponiendo de poca información o información sesgada por motivos de género, origen, edad, etc. Su desconocimiento acerca de las herramientas básicas para el empleo les deriva a demandar formación sin haber realizado un balance profesional previo.
4. Jóvenes enfocados en la búsqueda de empleo a corto plazo, por lo que sus demandas están enfocadas en ofertas e intermediación rápida. Su acceso al mercado de trabajo no está tan limitado como ocurre en otros perfiles, sin embargo, requieren de adquisición y/o refuerzo de competencias y herramientas efectivas para la búsqueda.
5. Jóvenes que carecen de estudios o cuyo nivel formativo es bajo debido a que abandonaron los estudios de forma temprana, por lo que precisan de una cualificación mínima para desarrollarse profesionalmente. Estos jóvenes se encuentran muy desmotivados a la hora de retomar los estudios por lo que necesitan apoyo y tiempo.

Estos perfiles no son cerrados, sino que se trata de aproximaciones en cuanto a tipología de perfil, pues un mismo individuo puede tener variedad de rasgos de los perfiles anteriormente descritos. Además, existen otras brechas condicionantes que inciden en su empleabilidad y dificultan su acceso al mercado laboral, tales como sesgos inconscientes y prejuicios de diferente índole (género, edad, origen, clase social, etc). Estas brechas respaldan la desigualdad de oportunidades y provocan el efecto cascada de la discriminación: exclusión social, aislamiento y soledad, deterioro de la salud y la calidad de vida, empleos más precarios.

Por otro lado, desde la entidad se contempla un segundo grupo de participantes del proyecto, acogiendo a todas aquellas personas con capacidad de influir en la transición de los jóvenes al empleo. Estos participantes indirectos se concentran en los siguientes grupos sociales:

- Grupos de iguales: amistades, referentes en redes, otros participantes. Este grupo puede suponer una influencia tanto positiva como negativa o neutra en la toma de decisiones de los jóvenes.
- Familia: entornos familiares dispares que pueden facilitar o limitar la trayectoria profesional que los jóvenes quieren seguir.
- Comunidad: religiosa, cultural, educativa, etc.

En lo que respecta a los objetivos que se persiguen desde el proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil (Cruz Roja, 2023), vemos como éstos quedan recogidos en tres grupos: objetivos generales, objetivos específicos con y para los jóvenes y objetivos específicos con y para el entorno y equipos.

#### **Objetivos generales:**

- Activar y motivar a jóvenes vulnerables a ser partícipes de itinerarios sociolaborales, reduciendo de esta manera aquellas brechas sociales, territoriales y de género que los distancian del mercado laboral o que perpetúan el riesgo de exclusión y precariedad.
- Promover mercados inclusivos con empresas a favor de la empleabilidad e inserción de jóvenes, fomentando la igualdad de oportunidades y la no discriminación para que estos jóvenes puedan participar de forma estable en el mercado de trabajo.

#### **Objetivos específicos con y para los jóvenes:**

- Activar y empoderar para participar tanto en el itinerario como en el acceso a los servicios y recursos esenciales para jóvenes adoptando un enfoque integral.
- Orientar y acompañar sectorialmente en la toma de decisiones sobre su trayectoria personal y profesional, apoyando en la adquisición de herramientas que se adapten a la búsqueda proactiva de empleo.
- Orientar para la reincorporación a sistemas educativos y formativos, incrementando sus posibilidades y previniendo el riesgo de cronificación en la precariedad.
- Reforzar competencias clave, digitales, sostenibles y emprendedoras que contribuyan a la mejora de su empleabilidad en distintos espacios.
- Fomentar la adquisición de competencias técnicas y profesionales que se ajusten a las demandas de las empresas.

- Facilitar recursos y medidas complementarias económicas de apoyo a la conciliación y a su desarrollo en los itinerarios.

#### **Objetivos específicos con y para el entorno y equipos:**

- Acelerar oportunidades de formación y empleo a través de la formación de alianzas estratégicas con empresas y otros recursos comunitarios.
- Sensibilizar sobre la igualdad en el empleo juvenil y luchar contra la discriminación presente a la que se enfrentan muchos jóvenes en el mercado laboral.
- Generar comunidades de aprendizaje, inteligencia colectiva e innovación.

#### **4.4.3 Principios metodológicos**

Los principios metodológicos junto al resto de perspectivas integradas en el proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil, fundamentan e indican la forma de proceder que han de adoptar los profesionales a cargo durante toda la intervención.

#### **Figura 7.**

##### *Principios metodológicos*



**Nota.** Proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil, Programa Empleo Juvenil FSE+ 2023-2029, Cruz Roja Española.

A la hora de diseñar los itinerarios sociolaborales dirigidos a los participantes se han de tener en cuenta los principios metodológicos que dirigen las acciones, con el objetivo de alcanzar los resultados óptimos para cada joven. Estos principios son (Cruz Roja, 2023):

- **REDES QUE TEJEN REDES:** a través de la generación de vínculos, los jóvenes adoptan el sentido de pertenencia a un grupo, crean y modifican su identidad personal y establecen nuevas relaciones sociales y redes de contacto que actúan de apoyo y de malla de seguridad en su proceso de búsqueda de empleo.
- **GAMIFICACIÓN:** mediante metodologías activas, significativas y con un enfoque lúdico se trabajan los aprendizajes de cualquier tipo, atrayendo el interés de los jóvenes y fomentando su motivación.
- **PARTICIPACIÓN:** por medio de este principio fomentaremos el empoderamiento de los participantes y fortaleceremos su autonomía al implicarles activamente en las distintas fases que forman parte del desarrollo completo del itinerario.
- **MULTICANALIDAD:** se trata de una comunicación e interacción entre jóvenes y profesionales de forma presencial, digital y virtual. Es fundamental el conocimiento y manejo de los diferentes canales, pues se ha de definir bien el uso que se hace de ellos.
- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** con el fin de reducir las brechas y la discriminación en el ámbito laboral a la que se tienen que enfrentar en muchas ocasiones los participantes.
- **APRENDIZAJE PERMANENTE:** hemos de promover de manera activa el aprendizaje continuo pues nos envuelve un mercado de trabajo que se encuentra en constante transformación. Con el fin de mantener y mejorar las perspectivas de empleo y, por ende, la calidad de vida de los jóvenes, hemos de proyectar el aprendizaje permanente como una de las claves principales en el desarrollo profesional.
- **PARTICIPADO TEJIDO EMPRESARIAL:** conociendo la realidad de las empresas lograremos ofrecer un acompañamiento lo más real y de calidad posible.
- **PSICOSOCIAL:** prestando acompañamiento emocional y derivando a servicios especializados para ayudar a los jóvenes en la superación de desafíos socioemocionales.

#### 4.4.4 Intervención con las personas jóvenes

A lo largo de este punto se exponen las diferentes fases que se siguen en la actuación con los jóvenes participantes de este proyecto (Cruz Roja, 2023).

## 1. Capacitación e incorporación de personas jóvenes

Las vías de captación de jóvenes incorporadas al proyecto son diversas, basadas en una estrategia comunitaria proactiva y han de ser planificadas de forma operativa a lo largo de todo el desarrollo de la operación por parte de los equipos técnicos.

**Acciones enmarcadas en la dinamización de jóvenes** (a realizar en el entorno con otras entidades, organizaciones, etc). Se trata de acciones dirigidas a aquellos jóvenes que no acuden a servicios de empleo y formación por diversos motivos (desmotivación, no afiliación a estos recursos, desconocimiento, etc). Estas acciones se centran en:

- Dinamización de espacios informales o formales donde se puedan relacionar aquellos jóvenes más desmotivados.
- Complementariedad interna a través del contacto con jóvenes de otras áreas de intervención, Cruz Roja Juventud, voluntariado.
- Listados de Garantía Juvenil
- Acciones de difusión directa a través de carteles informativos en puntos de interés, mailing, redes sociales, web de la propia entidad, etc.
- Marketing digital, impulsado mediante campañas de difusión multicanal.
- Incorporación de participantes procedentes de otras localidades
- Captación específica de mujeres dinamizando espacios y recursos específicos destinados a este colectivo, participando en mesas de Igualdad o través de programas y proyectos específicos.

## 2. Diagnóstico

El diagnóstico abarca todas aquellas actuaciones que conllevan a establecer el punto de partida con cada individuo. Pese a ser realizado por el personal técnico de la entidad, es crucial hacer partícipes a las personas de su propio diagnóstico, dotándoles de herramientas de autodiagnóstico y otros agentes clave como personas de su entorno, formadores o empresas colaboradoras.

El diagnóstico es continuo, comenzando desde la primera etapa de la intervención hasta el cierre de ésta.

## Figura 8.

### Tipología de diagnósticos

Diagnóstico inicial	Diagnóstico continuo	Diagnóstico final
<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificación de necesidades y recursos</li><li>• Identificación de competencias</li><li>• Evaluaciones de empleabilidad</li><li>• Evaluaciones competenciales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Observar la evolución de aspectos identificados en el diagnóstico inicial</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evaluación tras el desarrollo de la intervención</li><li>• Evaluaciones de mejora de empleabilidad</li><li>• Evaluaciones de mejora competencial</li></ul>

**Nota.** Proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil, Programa Empleo Juvenil FSE+ 2023-2029, Cruz Roja Española.

Para una correcta planificación de la intervención ha de tenerse en cuenta que la intensidad, el contenido y secuencia de desarrollo de la propia intervención han de ser flexibles, puesto que gran parte de ello depende del diagnóstico. Por este motivo es fundamental realizar un diagnóstico adecuado de cada participante.

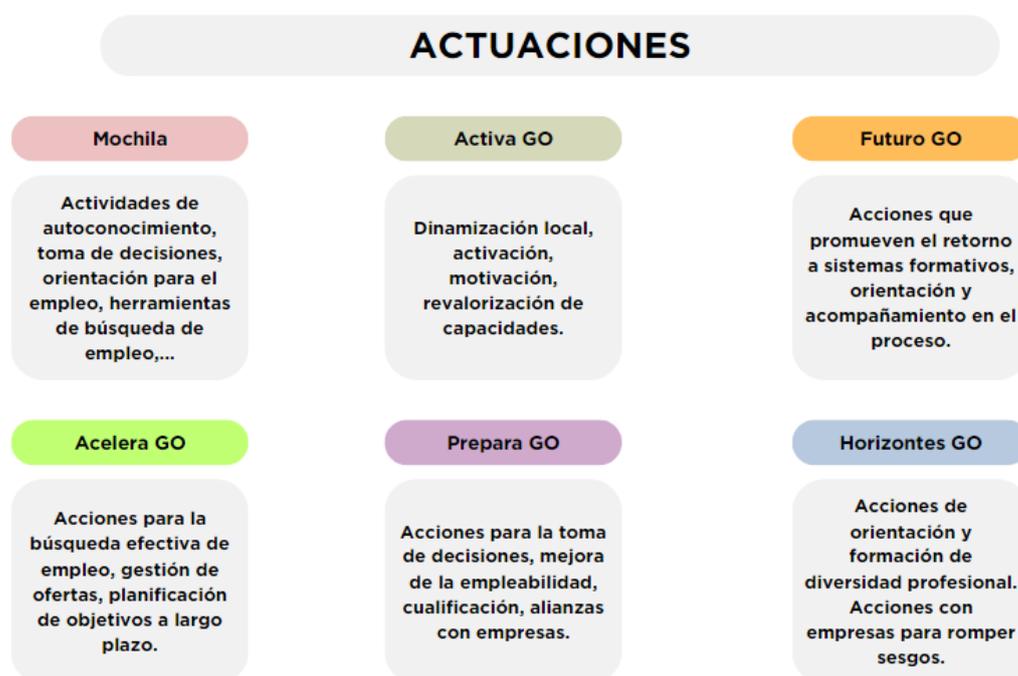
### 3. Itinerario

Tras realizar el diagnóstico y atendiendo a las necesidades específicas de cada persona, se establece un itinerario que recoge los objetivos propios de la persona, así como las actuaciones que se llevarán a cabo para alcanzar dichos objetivos. Estas actuaciones están principalmente relacionadas con los objetivos específicos del proyecto, descritos en el apartado *Participantes y objetivos*.

Los itinerarios contienen actividades comunes para todos los participantes, como las “Mochilas básicas para el empleo”, y actuaciones específicas diseñadas en función del perfilado y momento vital del participante.

## Figura 9.

*Actuaciones recogidas en el proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil*



**Nota.** Proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil, Programa Empleo Juvenil FSE+ 2023-2029, Cruz Roja Española.

Es importante conocer tres aspectos importantes en cuanto a las actuaciones específicas:

- Estas actuaciones no son cerradas, sino que se trata de aproximaciones y recomendaciones de acciones principales que dan respuesta a las necesidades y demandas de los jóvenes.
- A lo largo del itinerario estas actuaciones puedes sufrir variaciones en función de nuevas necesidades, circunstancias o demandas.
- Se puede diseñar un itinerario que contenga actividades de diferentes actuaciones para el mismo participante.

Por último, destacar la duración media de los itinerarios sociolaborales intensivos se aproxima a las cuarenta horas de media, debiendo cumplir todos ellos de forma común al menos una mochila básica para el empleo y cinco propuestas de acciones específicas adaptadas a cada participante.

#### 4. Seguimiento y evaluación

El seguimiento se realiza de forma continua a lo largo de todo el proceso de las personas participantes, desde la acogida e inscripción en el proyecto hasta que se les da de baja de él. Se realiza a través de citas individuales con los participantes para analizar junto a ellos las actualizaciones, así como nuevas posibilidades a su alcance y otros temas en relación, por vía telefónica realizando llamadas de seguimiento, y manteniendo un contacto directo en caso de que tengan tutores legales o de centro.

La evaluación se realiza en la fase final de la intervención, analizando si se han alcanzado los objetivos establecidos en el punto de partida, si se han satisfecho las demandas del participante y si éste se ha insertado exitosamente en el mercado de trabajo.

##### **4.4.5 Complementariedad de recursos e interrelación entre proyectos**

Para abordar las distintas barreras, lograr los objetivos propuestos con los participantes y dar respuesta a sus demandas, este proyecto trabaja en colaboración con otras iniciativas y recursos tanto internos como externos a la propia entidad.

Con el objetivo de promover la inclusión social y la inserción laboral de este colectivo se trabaja en colaboración con:

- Recursos de intervención social (internos de Cruz Roja, Servicios Sociales locales, recursos de otras entidades del tercer sector).
- Recursos comunitarios de salud, culturales, educativos, asociativos, de juventud, etc.
- Organismo de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, asociaciones o plataformas de personas expertas en Igualdad para la derivación a recursos específicos.
- Organismos de Igualdad de trato y no discriminación.

## **5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN**

### **5.1 JUSTIFICACIÓN**

Atendiendo a las necesidades identificadas de este colectivo, y concretamente las de los participantes actuales del proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil de Cruz Roja, nos hemos visto en la tesitura de diseñar una propuesta de intervención dirigida a estos jóvenes con el fin de mejorar su empleabilidad y dotarles de los recursos y herramientas necesarios para que el proceso de búsqueda de empleo sea lo más efectivo posible. Esta propuesta se enmarcará como una de las actuaciones propias de la entidad: la mochila básica para el empleo, la cual consiste en una serie de talleres, desarrollados de lunes a viernes, con un grupo de determinados participantes a los que se les facilita una serie de recursos y herramientas para hacer frente a la búsqueda de empleo. Se ha tomado esta decisión para que la entidad pueda incluir nuestra intervención propia en su base de datos interna.

El diseño de la propuesta se ha basado en una impartición de talleres dirigidos a la mejora de la empleabilidad de este grupo. Sin embargo, fue determinante el hecho de habernos implicado en una mochila previa con jóvenes para, posteriormente implementar cambios y mejoras a nuestra intervención. Para obtener esta retroalimentación se optó por diseñar y llevar a cabo un cuestionario de satisfacción para los jóvenes participantes de esa primera mochila, con el fin de hallar posibles sugerencias de mejora y el grado de satisfacción que habían experimentado, así como aquellos factores que consideraron innecesarios en el transcurso de las sesiones.

### **5.2 CONTEXTO**

El desarrollo de la intervención se situará en la propia entidad de Cruz Roja Valladolid, donde se realizó un periodo previo de prácticas universitarias. Esta asamblea de Valladolid se localiza en la Calle Pólvora nº6, y se trata de un edificio que consta de cuatro plantas donde se llevan a cabo las actuaciones de las diversas áreas internas de Cruz Roja. Esta sede cuenta con numerosas salas a disposición del personal para la impartición de talleres, cursos y orientaciones grupales. Como veremos más adelante en el apartado *Preparación previa al inicio de la intervención*, se reservaron varias salas para la ejecución nuestra propuesta de intervención.

### 5.3 DESTINATARIOS

Atendiendo a los jóvenes que actualmente participan activamente en el programa Aceleradores GO de Empleo Juvenil se establece como destinatarios directos de esta propuesta un grupo de máximo catorce participantes.

Los integrantes de este grupo serán jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y atendidos previamente por las orientadoras del proyecto Aceleradores GO.

No se tendrán en cuenta requisitos tales como el rango de edad, sexo/género o CV más desarrollados, sin embargo, si bien es cierto se valorará que los usuarios tengan conocimientos básicos sobre el manejo de nuevas tecnologías. Esta información será extraída previamente a través de entrevistas individualizadas entre los jóvenes y sus orientadoras de referencia.

La intervención se llevará a cabo de forma grupal a través de un conjunto de talleres enfocados en la mejora de la empleabilidad del grupo base.

En esta misma línea y atendiendo a lo manifestado anteriormente se han establecido los siguientes grupos:

- **Población beneficiaria directa:** grupo de catorce participantes finales seleccionados.
- **Población beneficiaria indirecta:** contexto social próximo a los miembros pertenecientes a la propuesta (familia, amigos, grupos cercanos).
- **Población excluida:** participantes del proyecto Aceleradores GO de Empleo Juvenil no seleccionados.
- **Población perjudicada:** no existen perjudicados a través de esta intervención.

### 5.4 OBJETIVOS

La presente propuesta tiene como finalidad abordar un conjunto de objetivos considerados esenciales para el éxito de la propia intervención. Estos objetivos se estructuran como guía de referencia para orientar las diferentes actuaciones recogidas en este proyecto. Persiguiendo estos objetivos nos aseguraremos de abordar los temas y áreas relevantes de forma sistemática. A continuación, quedan reflejados los objetivos generales y específicos de nuestra propuesta:

#### Objetivos generales

- Motivar y activar al colectivo de jóvenes en situación de vulnerabilidad a participar en los itinerarios sociolaborales que desarrolla la entidad.

- Mejorar la empleabilidad de los participantes a través de iniciativas que promuevan el desarrollo de competencias de diferente índole.

### **Objetivos específicos**

- Potenciar/reforzar competencias transversales, digitales y emprendedoras.
- Empoderar a los participantes dotándoles de herramientas útiles para la búsqueda de empleo.
- Fomentar una comunidad de aprendizaje innovadora y colectiva que sirva de base a los participantes para una formación a lo largo de la vida.
- Orientar a los participantes en la toma de decisiones, ofreciendo un acompañamiento continuado a lo largo del itinerario sociolaboral.
- Concienciar sobre la igualdad en el empleo juvenil y la discriminación que sufre este colectivo respecto al acceso al mercado laboral.

## **5.5 PLAN DE EJECUCIÓN**

### **5.5.1 Preparación previa al inicio de la intervención**

Para la ejecución real de la propuesta se han seguido una serie de pasos previos necesarios para su puesta en marcha. Se han mantenido las pautas indicadas por la entidad de referencia, pues al tratarse de la implementación de una propuesta propia en una entidad ajena, ésta ha de ajustarse a los estándares y normativa interna de empresa. Por ello, hemos definido las siguientes fases que han constituido la etapa previa al inicio de la intervención:

#### **1. Preparación de contenidos y material didáctico**

Durante esta fase se ha realizado un análisis de necesidades de los participantes del proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil GO 2023-2029, a través de la visualización de orientaciones individuales que han realizado las orientadoras con diferentes participantes adscritos a dicho proyecto (este apartado ha sido posible gracias a la previa colaboración con Cruz Roja mediante las prácticas curriculares del máster en Psicopedagogía). En estas orientaciones se ha identificado el perfil de los jóvenes y por lo tanto sus necesidades individuales y colectivas frente a una búsqueda de empleo activa y efectiva. Por ello se han establecido tres grandes áreas a trabajar con el grupo de participantes: instrucción de competencias transversales, instrucción de competencias digitales enfocadas en la búsqueda de empleo y acciones de preparación para el empleo. Para la selección de los contenidos concretos que se van a impartir, hemos atendido

a contenidos trabajados previamente en la entidad (encontrados en las carpetas de documentación compartida interna), contenidos aprendidos a lo largo del máster y contenidos propios elaborados con información extraída de internet junto a conocimientos aprendidos previamente.

Para el área de competencias transversales se ha desarrollado material didáctico y dinámicas de participación grupal relacionados con las siguientes competencias: análisis y resolución de conflictos, trabajo en equipo, autoconfianza y toma de decisiones, tolerancia a la frustración, negociación y comunicación.

En lo que respecta a las competencias digitales enfocadas en la búsqueda activa de empleo, se han designado como contenidos principales a trabajar en las sesiones correspondientes los siguientes: seguridad y privacidad en la red, portales de empleo e inscripción en ellos, el currículum vitae y la carta de presentación. Estos contenidos serán impartidos a través de fichas didácticas, material audiovisual, dinámicas de interacción y puesta en práctica de los conocimientos adquiridos.

Por último, en el área que corresponde a la preparación para el empleo hemos escogido como recursos educativos a trabajar la situación actual del mercado de trabajo, los tipos de contrato existentes en España, y las entrevistas y posibles dinámicas de entrevista a las que se pueden enfrentar. Destacar que para esta área contamos con la colaboración externa del Programa de FOREMCYL, el cual nos facilitará un profesional que se encargará de impartir una breve conferencia acerca de los procesos de selección.

## 2. Selección de participantes y fecha

En el proceso de selección de los destinatarios que conformarán el grupo final con el que se llevarán a cabo los talleres, se ha atendido a los participantes del proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil GO 2023-2029 que no se encuentren actualmente en algún tipo de formación o curso, ni ocupados laboralmente.

Se ha establecido un máximo de quince personas para poder impartir adecuadamente las sesiones, con un profesional a cargo de éstas.

Finalmente se han convocado catorce participantes, los cuales son atendidos de manera regular por las tres orientadoras responsables de dicho proyecto. Para poder informarles acerca del inicio y duración de los talleres, se procede a llamarles telefónicamente desde un operador de la entidad a día 30 de abril.

En lo que respecta a la fecha, se ha fijado la semana del 6 al 10 de mayo como plazo para llevar a cabo las sesiones propuestas. En este punto, se define la organización concreta de los talleres:

- Lunes → competencias transversales
- Martes → competencias digitales
- Miércoles → competencias digitales
- Jueves → preparación para el empleo
- Viernes → preparación para el empleo

\*Nota: hemos determinado que la sesión de competencias transversales será la que dé inicio a los talleres, pues al haberse diseñado en base a material audiovisual y dinámicas participativas, entendemos que gracias a ella se fomentará la comunicación y la construcción de nuevas relaciones sociales entre los participantes.

### 3. Reserva de salas

Para impartir los talleres nos serviremos de las salas y aulas de las que dispone Cruz Roja. En base a las sesiones planteadas necesitaremos:

- Un aula que disponga de equipos informáticos para cada participante prevista para los dos días en que se impartan los talleres de competencias digitales.
- Un aula equipada de mesas, sillas, proyector y pantalla para proyectar para las tres sesiones restantes.

Debido a que se llevan a cabo diversas intervenciones y actuaciones en las diferentes áreas, las salas y aulas suelen estar muy solicitadas, por lo que precisamos hacer la reserva con tiempo suficiente para adelantar posibles imprevistos. El procedimiento de reserva es simple, pues se trata de bajar al mostrador situado en la planta 0 y solicitar la reserva a la persona responsable allí. Se realiza la reserva a día 2 de abril, produciéndose en este momento el primer cambio respecto a los planes iniciales, pues la sala de informática está disponible sólo para el lunes 6 y el miércoles 8. Se efectúa igualmente la reserva y se procede a reorganizar los talleres, de manera que la primera sesión de competencias digitales será la que finalmente de comienzo a la Mochila, por lo que se planifican una dinámica de presentación (ver en Anexo I) para que los participantes puedan darse a conocer unos con otros, así como con el técnico a cargo. Tras las presentaciones, se llevará a cabo una dinámica de activación para captar la atención de los participantes (ver en Anexo II).

### 4. Alta como persona voluntaria de la entidad

Para poder llevar a cabo la impartición de los talleres como docente en la entidad, ha sido necesario darse de alta como personal voluntario de Cruz Roja. Para ello, una vez finalizado el periodo de prácticas en el centro, se concretó una entrevista con la persona encargada de la

inscripción de nuevos voluntarios. Se facilitaron los datos personales pertinentes y se firmaron los papeles requeridos. Finalmente se acordó postponer la realización del curso de iniciación como personal voluntario de Cruz Roja para cuando finalicen los estudios del máster en Psicopedagogía.

### 5.5.2 Organización de las actividades

Se presentan a continuación los talleres seleccionados que se llevarán a cabo en esta intervención. La metodología es simple: las actividades tendrán lugar en un único plazo de una semana en el mes de mayo. A lo largo de los cinco días se desarrollarán los siguientes talleres: taller de competencias transversales (una sesión), taller de competencias digitales (dos sesiones) y taller para el empleo (dos sesiones). Cada sesión realizada tendrá una duración de cuatro horas contando con un descanso de media hora, por lo que la organización del conjunto de talleres será de lunes a viernes en horario de 10:00 a 14:00.

**Tabla 3.**

#### *Taller de competencias transversales*

<b>Taller 1</b>	<b>Taller de competencias transversales</b>
<b>Duración</b>	Una sesión de cuatro horas.
<b>Destinatarios</b>	Grupo de 14 participantes seleccionados.
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reforzar competencias transversales básicas/clave en la búsqueda de empleo.</li> <li>• Mejorar la organización propia de los participantes dotándoles de herramientas que contribuyan a una buena planificación de horarios, metas, actividades, etc.</li> <li>• Fomentar la participación activa en los participantes a través de dinámicas conjuntas e individuales.</li> <li>• Promover la facultad de determinar metas personales y profesionales.</li> <li>• Favorecer el desarrollo de habilidades de comunicación, negociación y resolución de conflictos.</li> </ul>

<b>Descripción de las actividades</b>	<p>La sesión estará dirigida por el técnico, de manera que este proporcionará a los participantes material teórico sobre las principales competencias transversales seleccionadas para la búsqueda de empleo (ver en Anexo VII). La información teórica se apoyará también en recursos audiovisuales y dinámicas grupales para trabajar las competencias seleccionadas de manera práctica en conjunto. El contenido concreto a trabajar en esta sesión se centra en las descripciones de las competencias transversales seleccionadas, forma de adquirir y mejorar estas competencias, dinámicas que refuercen el desarrollo de éstas tales como <i>El Espejo de las Capacidades</i> (ver en Anexo IV), la dinámica <i>Lluvia de Ideas + Persona que admiren</i> (ver en Anexo VI), la dinámica <i>Busca una persona que...</i> (ver en Anexo V), la <i>Dinámica de las Cualidades</i> (ver en Anexo VIII) y la <i>Dinámica de la NASA</i> (ver en Anexo IX).</p>
<b>Recursos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: un técnico en orientación laboral.</li> <li>• Materiales: aula, sillas, mesas, proyector, pantalla de proyectar, material didáctico (fichas), material audiovisual.</li> </ul>

**Fuente.** Elaboración propia.

**Tabla 4.**

*Taller de competencias digitales*

<b>Taller 2</b>	<b>Taller de competencias digitales.</b>
<b>Duración</b>	Dos sesiones de cuatro horas cada una.
<b>Destinatarios</b>	Grupo de 14 participantes seleccionados.
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar el uso de nuevas estrategias y herramientas de búsqueda de empleo.</li> <li>• Potenciar y mejorar las habilidades de comunicación en el entorno digital.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimular la creatividad digital animando a los jóvenes a explorar nuevas plataformas y herramientas.</li> <li>• Promover un uso correcto y adecuado de las redes sociales e Internet.</li> <li>• Facilitar el acceso a páginas y portales enfocados en la búsqueda de empleo.</li> <li>• Trabajar el currículum vitae y la carta de presentación, ofreciendo ayuda y apoyo de forma conjunta e individual.</li> </ul>
<p><b>Descripción de las actividades</b></p>	<p>En la primera sesión se verá de manera breve y teórica la seguridad y protección de datos en el entorno digital (ver en Anexo III), ya que es fundamental proteger nuestra identidad digital y la información propia que queda reflejada en la red. También se va a trabajar con los distintos portales de empleo y ETTs como Infojobs, tutrabajo.org o Randstand, ofreciendo información acerca de ellos y ayudando a los participantes en su registro en dichas páginas.</p> <p>La segunda sesión se dedicará al currículum vitae y la carta de presentación, pues son dos recursos imprescindibles en la búsqueda activa de empleo, y es recomendable dedicarle un tiempo considerable a su mejora. Para ello se realizará una primera dinámica en la que los participantes han de encontrar los errores que observen en una ficha de currículum falso que se les mostrará (ver en Anexo X). A continuación, se facilitará información en forma de material didáctico (fichas con los contenidos a trabajar sobre la forma correcta de desarrollar tanto el currículum vitae como la carta de presentación para cada uno) que se expondrá al grupo (ver en Anexo XI y Anexo XII). También se facilitará un ejemplo de carta de presentación para que cada participante pueda tomarlo de referencia (ver en Anexo XIII). Para finalizar, en el tiempo sobrante los participantes trabajarán de forma individual en su CV y carta de presentación, haciendo uso del equipo informático de la sala y contando con la ayuda del técnico en aquellas necesidades que surjan.</p>
<p><b>Recursos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos: un técnico en orientación laboral.</li> </ul>

- Materiales: sala, sillas, mesas, proyector, pantalla para proyectar, ordenadores, material didáctico (fichas), material audiovisual.
- Tecnológicos: Google, correo electrónico, Infojobs, tutrabajo.org, Randstand, Canva.

**Fuente.** Elaboración propia.

**Tabla 5.**

*Taller de preparación para el empleo*

<b>Taller 3    Taller de preparación para el empleo</b>	
<b>Duración</b>	Dos sesiones de cuatro horas cada una.
<b>Destinatarios</b>	Grupo de 14 participantes seleccionados.
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar información necesaria acerca de las entrevistas de trabajo, tal como las fases y los tipos de entrevista, así como la preparación previa.</li> <li>• Facilitar información relevante como los tipos de contrato en España o la situación actual del mercado laboral.</li> <li>• Practicar las entrevistas para ganar desenvoltura a la hora de hacer frente a una entrevista real.</li> <li>• Analizar los posibles errores en los procesos de selección.</li> </ul>
<b>Descripción de las actividades</b>	<p>A lo largo de la primera sesión se informará del mercado de trabajo actual, los distintos tipos de contrato existentes y sus condiciones (ver en Anexo XVIII). Para ello se facilitará el material didáctico en forma de fichas para cada participante, para que así puedan seguir cómodamente las explicaciones que se estén dando acerca del tema.</p> <p>Para la primera parte de la segunda sesión contaremos con la presencia de una técnica de Foremcyl, que se encargará de facilitar información a los participantes acerca de los procesos de selección. En la segunda mitad de la sesión la técnica de orientación laboral de Cruz Roja</p>

trabajará en profundidad las entrevistas de trabajo (ver en Anexo XIV), “tips” para responder de la forma más adecuada a las posibles preguntas en una entrevista de trabajo estructurada y semi estructurada (ver Anexo XV), y se llevarán a cabo dinámicas que se pueden dar en ciertas entrevistas grupales, como la dinámica de *El Búnker* (ver en Anexo XVI) y la dinámica de *Dos Verdades y Una Mentira* (ver en Anexo XVII).

**Recursos**

- Humanos: un técnico de orientación laboral, un técnico de procesos de selección.
- Materiales: sala, mesas, sillas, proyector, pantalla para proyectar, material didáctico (fichas).

**Fuente.** Elaboración propia.

**5.5.3 Temporalización**

La temporalización del proyecto nos facilitará la organización del horario de la puesta en acción de la intervención propiamente dicha, por lo que se logrará una planificación adecuada con la que se cumplan los plazos establecidos con anterioridad, y por consiguiente se alcanzará un resultado óptimo de dicha intervención. La intervención tendrá lugar la semana del 6 al 12 de mayo, con un horario de lunes a viernes de 10:00 a 14:00 horas.

**Tabla 6.**

*Temporalización de la intervención*

Horario	Día de la semana	Actividad
10:00 - 14:00	07/05/2024	Taller de competencias transversales.
10:00 - 14:00	06/05/2024 08/05/2024	Taller de competencias digitales.
10:00 - 14:00	09/05/2024 10/05/2024	Taller de preparación para el empleo.

**Fuente.** Elaboración propia.

**Tabla 7.***Temporalización de mayo*

Mayo 2024						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

**Fuente.** Elaboración propia.

\*Nota. Como puede apreciarse, finalmente la primera sesión en ejecutarse es el primer taller de competencias digitales por motivos anteriormente mencionados relacionados con la reserva de las salas. Destacar también que se produce otro cambio en el transcurso de la intervención, intercambiándose las sesiones de preparación para el empleo por motivos internos, por lo que el jueves se lleva a cabo la sesión dirigida a las entrevistas y la preparación para estas, y el viernes, tras la conferencia de FOREMCYL, se imparte el contenido relacionado con la situación del mercado de empleo y los tipos de contrato, dejando tiempo para responder los cuestionarios de evaluación antes de que finalice la sesión.

#### **5.5.4 Plan de recursos y plan financiero**

Para la puesta en marcha de este proyecto resulta fundamental establecer un plan de los recursos materiales y humanos necesarios, lo cual impacta de forma directa en la gestión y el éxito de la propuesta. Hemos de desarrollar una planificación eficiente que nos permita a su vez una planificación más eficaz en la identificación anticipada de los diferentes recursos pertinentes para la puesta en práctica. Además, de esta manera se facilitará la colaboración y coordinación de los profesionales implicados, así como una gestión del tiempo que se ajuste a los plazos establecidos, pues gracias al plan de recursos realizamos una organización del tiempo evitando

ajustes de última hora. En esta misma línea destacamos que pese a contar una serie de alternativas, el hecho de tener un plan de recursos categorizado contribuirá a la reducción de riesgos y a una mejor adaptación a los posibles cambios que se puedan dar en el transcurso de los talleres.

**Tabla 8.**

*Recursos*

<b>Recursos</b>		
	Cantidad	TOTAL
<b>Materiales espaciales</b>		
Aula	1	1
<b>Material tangible</b>		
Proyector	1	1
Pantalla para proyectar	1	1
Sillas	15	15
Fichas didácticas*	5	75
<b>Recursos tecnológicos</b>		
Google		<a href="#">Google</a>
Infojobs		<a href="#">InfoJobs - Bolsa de trabajo, ofertas de empleo</a>
Tutrabajo.org		<a href="#">TuTrabajo</a>
Randstand		<a href="#">Randstad   Partner for talent, conectamos talento y empresas</a>

---

Correo electrónico	<a href="#">Gmail: Correo electrónico sin coste, privado y seguro   Google Workspace</a>
--------------------	--

---

Canva	<a href="#">Canva: una Suite Visual para todo el mundo</a>
-------	--

### Recursos humanos

---

Profesional de la psicopedagogía, formados en orientación laboral	1
---	---

---

Profesional externo a la entidad especializado en procesos de selección empresarial	1
---	---

---

**Fuente.** Elaboración propia.

\*Nota aclarativa: la cantidad de fichas hace referencia a los temas que se van a impartir (cinco, es decir uno por día) y el total es el resultante de proporcionar un tema a cada participante, atendiendo a que el profesional encargado de impartir la clase ha de contar con una ficha como material de apoyo a las explicaciones.

En lo que se refiere al presupuesto, hemos de justificar la ausencia de un plan financiero específico para esta intervención, puesto que se ha tratado de una actuación colaborativa con la entidad donde se llevará a cabo la actividad. La naturaleza de dicha colaboración nos ha facilitado el apoyo y recursos necesarios para el desarrollo íntegro de la intervención, enfocándonos en nuestro propio beneficio para el desarrollo del proyecto, así como en el de la entidad para su actividad. Gracias a esta perspectiva de colaboración hemos logrado la optimización de recursos disponibles y la consolidación de las capacidades propias de la entidad, asegurando una ejecución eficiente y efectiva sin necesidad de un presupuesto.

## 5.6 EVALUACIÓN

Hemos observado todo el proceso de la intervención como personas al cargo de la misma, llevando a cabo un diario de campo que recoge todas las actuaciones llevadas a cabo en cada sesión, así como algunas anotaciones tomadas como docentes de los talleres (ver en Anexo

XX). Gracias a esta evaluación de observación, hemos reconocido aspectos clave a tener en cuenta en el transcurso de la intervención, tales como qué dinámicas resultaban más atractivas para los participantes o el conocimiento previo de los participantes de ciertos recursos con los que se iba a trabajar durante la sesión.

El instrumento de evaluación que se ha decidido utilizar una vez finalizada la intervención se trata de un cuestionario de escala Likert (ver en Anexo XIX). La finalidad de desarrollar y validar dicho cuestionario es analizar el alcance los objetivos establecidos para la propuesta. Se busca evaluar si se han adquirido las competencias planteadas. Para cumplir este propósito, la escala desarrollada consta de cuatro bloques en el que se agrupan preguntas significativas, las cuales abordan aspectos tales como la preparación de las actividades, la valoración emocional, la valoración del programa y el análisis de la intervención. Destacar que en este último bloque se realizará una comparación de los conocimientos previos a la intervención frente a los conocimientos adquiridos a través de ésta. Al final de cada bloque habrá un apartado de observaciones donde el usuario pueda reflejar cualquier sugerencia relacionada con el mismo bloque.

En cuanto a la ejecución del propio cuestionario, hemos optado por preguntas cerradas ya que éstas demandan menos esfuerzo a los encuestados, quienes han de seleccionar únicamente la alternativa que más se acerque a su valoración propia. En relación a los ítems, éstos serán cuatro, pues dependiendo de la literatura, si se estableciesen en número impar, podría dar lugar a resultados incoherentes debido a una falta de comprensión del enunciado, una falta competencial o duda a revelar cuestiones personales. Para los encuestados les resultará más difícil esta versión ya que tendrán que posicionarse sin tener un término medio.

En el momento de llevar a cabo la evaluación contaremos con la evaluación participante. Gracias a esta participación activa de los participantes recibiremos información realista, con un conocimiento profundo y contextualizando la situación, lo cual consideramos que puede enriquecer la propia evaluación.

Es importante determinar los criterios de evaluación que vamos a utilizar, pues serán aquellos parámetros con los que evaluaremos el éxito de la intervención, atendiendo también al cumplimiento de los objetivos. Para poder definir las expectativas y proporcionar una base objetiva en la toma de decisiones a lo largo de todo el proyecto contamos con criterios tales como:

- **Impacto:** este criterio representa la transformación de las condiciones, comportamientos o situaciones que hemos tratado abordar al comienzo. Nos ofrece datos que a su vez nos permiten conocer la efectividad y la relevancia que ha tenido la

intervención para/con los participantes. Esto nos facilitará realizar mejoras en un futuro si se volviese a desarrollar esta intervención.

- **Satisfacción:** atendemos a este criterio para conocer la opinión de los destinatarios sobre el proyecto, pues es fundamental para el éxito del mismo. Es importante informar al grupo de participantes de las expectativas que tenemos del grupo y de cómo su participación contribuye al logro global. A su vez, conoceremos si se han cumplido las expectativas previas de todas las partes interesadas en el proyecto, así como aquellas limitaciones que se han podido observar, obteniendo de esta manera una retroalimentación regular para la realización de mejoras continuas.
- **Progreso:** consideramos fundamental conocer y evaluar el desempeño individual y colectivo de los participantes. Por ello, este criterio nos mostrará posibles obstáculos y desafíos que hayan tenido que hacer frente los jóvenes en el transcurso de la intervención, así como se podrá evaluar si se han alcanzado los objetivos previamente determinados al comienzo del proyecto.

Estos criterios sirven de base objetiva para la evaluación continua en cuanto al progreso del proyecto, y son esenciales para examinar si se están cumpliendo los objetivos.

Atendiendo a los criterios determinados anteriormente, contaremos con unos indicadores que medirán si se han cumplido. En lo que respecta al primer criterio, “impacto”, éste será evaluado a través del análisis de la participación de los jóvenes. Por otro lado, en cuanto a los criterios de “satisfacción” y “progreso”, consideramos que serán evaluados mediante las respuestas que se den en los diferentes bloques del cuestionario de escala Likert.

La persona responsable de esta evaluación será la coordinadora que ha desarrollado este proyecto, quien se encontrará presente en el momento que se vaya a efectuar este proceso para solventar dudas en caso de que las haya y recoger los cuestionarios una vez finalicen los participantes.

El nivel general de satisfacción por parte de los participantes fue alto, como puede verse reflejado en las respuestas de los cuestionarios de evaluación (ver en Anexo XXI). Los participantes transmitieron su agradecimiento al finalizar la última sesión de la intervención, manteniendo que los contenidos impartidos les habían sido de ayuda para el proceso de búsqueda de empleo, así como para el entendimiento del funcionamiento del ámbito laboral en España. En lo que respecta al análisis de los resultados extraídos destacar el resumen de dichos resultados, las implicaciones y posibles recomendaciones y las observaciones.

En primer lugar, los resultados extraídos de los cuestionarios podrían resumirse de forma general en las siguientes pautas:

- Los participantes están satisfechos con la intervención llevada a cabo.
- Las actividades desarrolladas han resultado útiles para la adquisición y mejora de habilidades necesarias implicadas en la búsqueda de empleo.
- Los contenidos y dinámicas impartidos se ajustan generalmente a los diferentes perfiles.
- Los participantes generalmente se han sentido cómodos en el transcurso de las sesiones.
- La atención prestada por el profesional a cargo, así como su desempeño y cualificación han sido percibidos por los participantes.

En cuanto a las implicaciones y posibles recomendaciones se señala:

- Es recomendable llevar a cabo un seguimiento individual con los participantes de sus procesos de búsqueda de empleo.
- Se recomienda analizar y profundizar en las necesidades específicas de los jóvenes participantes de futuros proyectos similares, con el propósito de adaptar las sesiones y actividades a cada perfil.
- Es importante compartir los resultados de este tipo de intervenciones con otras organizaciones del sector, para crear redes de colaboración que favorezcan al colectivo de jóvenes en situación de vulnerabilidad que buscan empleo.

Finalmente concluir con un par de observaciones a tener en cuenta:

- La muestra de participantes recogida es relativamente pequeña, por lo que los resultados han de comprenderse con cautela.
- Los resultados extraídos de estos cuestionarios no deben aplicarse de manera general al resto de la población ni del colectivo propio.

## **6. CONCLUSIONES**

El presente Trabajo de Fin de Máster realizado se centra en la importancia que tiene el nivel de empleabilidad y competencias en lo que respecta a la búsqueda de empleo y el acceso al mercado laboral. Se ha trabajado sobre estos aspectos en colaboración con la entidad Cruz Roja, concretamente en la asamblea de Valladolid, por lo que se ha podido observar cómo estos términos forman parte de las rutinas de trabajo de la organización. El trabajo se centra en el colectivo de jóvenes usuarios de Cruz Roja para el desarrollo de la intervención.

El proyecto de mejora de la empleabilidad ha sido implementado y evaluado a un colectivo vulnerable frente al empleo, los jóvenes. Este colectivo se enfrenta a diferentes barreras que impiden su acceso al mercado laboral, lo cual puede desencadenar ciertas consecuencias negativas. Gracias al desarrollo de esta intervención se ha dado respuesta, por un lado, a los objetivos y competencias que establece el máster en Psicopedagogía y del Trabajo Fin de Máster del mismo título, y por otro lado a aquellos objetivos planteados para esta propuesta cuyo fin es incidir en la problemática que supone esta situación para los jóvenes.

Entre las competencias desarrolladas a lo largo del trabajo se incluye la E4: “Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos”. Atendiendo a los diferentes enfoques y actuaciones tomados como base dentro de la entidad Cruz Roja, se diseñó y ejecutó la propuesta inicial con la población participante del proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil GO 2023-2029. Una vez finalizada la intervención se llevó a cabo una evaluación que permitió analizar los resultados que ha conllevado esta actuación.

Previo a este trabajo, la autora no había diseñado una propuesta que culminase en una ejecución real, por lo que mediante este proceso se ha dado respuesta a otra competencia del Título del Máster en Psicopedagogía relacionada directamente con la anterior, y enmarcada dentro de las competencias generales del mismo, siendo esta G1: “Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos de forma autónoma y creativa y en contextos más amplios o multidisciplinares”.

A través de este trabajo se ha atendido a una de las necesidades principales del proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil 2023-2029 del área de empleo de Cruz Roja: preparar y dotar de herramientas y recursos necesarios a los jóvenes con el fin de facilitar su vinculación al mercado laboral. Desde el proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil 2023-2029 se trabaja con el objetivo de insertar a los jóvenes participantes en el mercado laboral. Para ello se trabajan aspectos transversales como mejorar la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos o la escucha activa; también se facilita el acceso a recursos sociales, formación específica o directamente la entidad Cruz Roja es partícipe de cierta intermediación laboral con empresas de diversos sectores.

La metodología participativa por la que se ha optado ha permitido desarrollar una reflexión continuada a lo largo de todo el proceso. Gracias a esta reflexión, la intervención se ha adaptado a las necesidades de los participantes, así como a la previsión de cambios. Se ha comprobado que haber permitido esta adaptación ha sido clave en la exitosa consecución de los talleres, pues se ve reflejado en los resultados de la evaluación, así como en los comentarios de los

participantes. Asimismo, esta metodología ha fomentado la colaboración con profesionales del sector como las compañeras del área de empleo de Cruz Roja y el equipo del programa FOREMCYL, quien participó en la intervención a través de una pequeña conferencia a los participantes sobre los procesos de selección.

Además, los objetivos marcados para el presente trabajo se han alcanzado, siendo capaces de promover los recursos necesarios, coordinar la propuesta desde su diseño inicial hasta la evaluación posterior a la ejecución, y generar espacios de reflexión, participación y aprendizaje, tanto para los participantes de la intervención como para nosotras mismas.

Como conclusión del marco teórico se muestra que es fundamental adaptarnos a los cambios constantes, y aquellos que están relacionados con el mercado de trabajo es importante tenerlos presentes. Como se ha podido observar, el empleo es un factor clave en nuestra sociedad contemporánea, pues supone un medio de inclusión en los diferentes grupos sociales, y a su vez nos permite desarrollarnos a nivel personal y profesional. Por ello, hay que procurar el acceso a un empleo de las personas en situación de vulnerabilidad que precisen de ayuda en el proceso de búsqueda, cubriendo sus necesidades específicas, ofreciendo apoyo y seguimiento como profesionales y proporcionándoles las herramientas y recursos necesarios para acercarlos al mercado laboral.

Como sugerencia de mejora a futuro, se plantea la posibilidad de darle continuidad a esta intervención a través de sesiones individuales con los diferentes participantes del grupo, con el propósito de solventar posibles dudas, trabajar el currículum y carta de presentación en conjunto y otros pasos necesarios hasta lograr la inserción laboral de la persona.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONSEJO DE MINISTROS (2021), *El Gobierno aprueba el Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027*, en [www.lamoncloa.gob.es](http://www.lamoncloa.gob.es), 8 junio.

Cruz Roja (2022). *Jóvenes y vulnerabilidad 2022*.

Cruz Roja (2023). *Proyecto marco Aceleradores de Empleo Juvenil GO*. Programa de Empleo Juvenil Estatal FSE+ 2023-2029.

Estudio de Síntesis (2002). *Formación y Exclusión social*. Acción de Apoyo C20110176. CIDE y REAS Euskadi.

Eurostat (2017). *People at risk of poverty or social exclusion*.  
[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People\\_at\\_risk\\_of\\_poverty\\_or\\_social\\_exclusion#Number\\_of\\_people\\_at\\_risk\\_of\\_poverty\\_or\\_social\\_exclusion](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion#Number_of_people_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion)

Felgueroso, F (2018). *Población especialmente vulnerable ante el empleo en España en el año 2018. Cuantificación y caracterización*. FEDEA

Gallie, D. (2007). *Welfare regimes, employment systems and job preference orientations*. *European Sociological Review*, 23(3), 279-293.

Hilarión, P., y Koatz, D. (2012). *Guía para la integración laboral de personas con trastorno mental*. Obra Social “La Caixa”.  
[https://www.incorporasaludmental.org/images/doc/D\\_CAS\\_INI+ENT+EMP\\_DOCU\\_GUIA\\_0047\\_Guia\\_Integ\\_Laboral.pdf](https://www.incorporasaludmental.org/images/doc/D_CAS_INI+ENT+EMP_DOCU_GUIA_0047_Guia_Integ_Laboral.pdf)

Hilarión, P., González, S y Herrera, E (2016). *Guía de la metodología del Programa Incorpora. Elementos de calidad para promover la Integración sociolaboral*. Obra social “La Caixa”.

Instituto Aragonés de Empleo (2007). *Oficina de empleo*. <https://inaem.aragon.es/>

Instituto Nacional de Estadística (2023). *Informe Anual 2022*.  
[https://www.ine.es/ine/planine/informe\\_anual\\_2022.pdf](https://www.ine.es/ine/planine/informe_anual_2022.pdf)

La Vanguardia (2019). *Europa Fact Checking: El número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social ha disminuido en la UE*.  
<https://www.lavanguardia.com/internacional/20190331/461333376456/numero-personas-riesgo-pobreza-exclusion-social-disminuido-eu.html>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-1016*. NIPO: 270-14-068-X

Naciones Unidas (2024). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Observatorio de Emancipación (2023). *Informe estatal*. Consejo de la Juventud de España.

Rodríguez, O (2023). Paro juvenil en España: el drama que empieza en la educación. *El Independiente*. <https://www.elindependiente.com/economia/2023/09/24/paro-juvenil-en-espana-el-drama-que-empieza-en-la-educacion/>

Sánchez, M.<sup>a</sup>, Prieto, A., Alonso, P y Amores, J (2011). *Guía práctica del asesor y orientador profesional: manuales prácticos de psicología*. Número 19. Madrid: Editorial síntesis.

Servicio Público de Empleo Estatal (2018). *Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021*.  
NIPO PDF : 858-19-015-8

Servicio Público del Empleo Estatal (2023). *¿Qué es Garantía Juvenil?*

<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/que-es-garantia-juvenil.html>

Subirats, J. (2004). *Pobreza y exclusión social: un análisis de la realidad española y europea*.

Colección Estudios Sociales, 16. Barcelona: Fundación la Caixa.

Universidad de Valladolid (2020). *Guía docente de Trabajo de Fin de Máster*.

Universidad de Valladolid (s.f). *Competencias generales y competencias específicas del Máster en Psicopedagogía*.

## ANEXOS

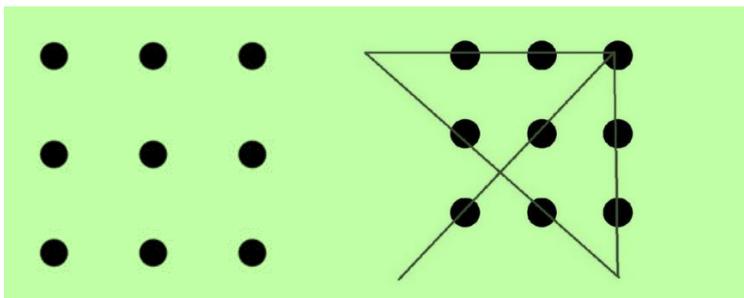
### ANEXO I. Dinámica de presentación. Nombre - animal.

El objetivo de esta dinámica es realizar una ronda básica de presentaciones en un grupo de personas, de modo que por turnos y siguiendo un orden circular los individuos han de decir su nombre y el nombre de un animal que empiece por la misma inicial que su propio nombre. La dificultad de esta dinámica se encuentra en el hecho de que la persona que tiene el turno ha de decir su nombre y animal, junto a los que hayan mencionado los compañeros que se han presentado anteriormente.

**Nota.** Cruz Roja.

### ANEXO II. Dinámica de activación. Unión de 9 puntos.

El desafío consiste en unir los nueve puntos representados a continuación con cuatro líneas únicamente y sin levantar el lápiz del papel.



**Nota.** Cruz Roja.

## **ANEXO III. Seguridad básica en Internet.**

A continuación, presentamos algunas recomendaciones a la hora de navegar por Internet y registrarse en ciertas páginas como portales de empleo o redes sociales:

### **1. Asegúrate de usar conexiones seguras**

Es recomendable no hacer uso de wifis públicas ya que no tienes control directo sobre seguridad por lo que podrías recibir un ciberataque. Si estás utilizando una wifi pública evita realizar cualquier transacción que implique el uso de datos personales.

### **2. Elige contraseñas seguras**

Ten en cuenta los siguientes aspectos a la hora de generar contraseñas seguras:

- Mínimo ocho caracteres, aunque lo óptimo es que ronden los doce caracteres.
- Incluye letras mayúsculas, minúsculas, números y otros elementos del teclado que potencien la seguridad de la contraseña.
- Evita obviedades como enumeraciones secuenciadas, siglas de nombre y apellidos, fecha de nacimiento, etc.

### **3. Autenticación multi factor**

Se trata de un método de autenticación que requiere dos pasos o más de verificación para lograr el acceso a una cuenta.

### **4. Procura tener siempre actualizados el software y el sistema operativo del ordenador**

Gracias al uso de las últimas versiones de los diferentes sistemas operativos, podrás acceder a los parches de seguridad más actuales.

### **5. Comprueba la fiabilidad de los sitios web por donde vas a navegar**

Ten en cuenta que las páginas más fiables cuentan con el certificado de seguridad o SSL, lo cual queda reflejado en la dirección URL. Esto quiere decir que aquellas webs que empiezan por “https” son más seguras que las que empiezan por “http”. También que cuenten con un candado en la dirección es símbolo de seguridad. Otras señales que aportan confianza en las webs son:

- Que carezcan de errores ortográficos y gramaticales en el contenido que exponen.
- Que las imágenes tengan buena resolución y calidad, y estén ajustadas a las dimensiones de la propia página.
- Anuncios que no sean sospechosos o abrumadores.
- Colorimetría cuidada, sin excesos ni cambios bruscos en el formato.

- Normas aceptadas en cuanto a los pagos en línea.

#### **6. Revisa la configuración de privacidad y lee las políticas de privacidad**

Es recomendable proteger tu privacidad en línea para que terceras personas no puedan acceder a tus datos personales y suplantarte la identidad o robarte las cuentas personales. También es importante leer detenidamente las políticas de privacidad de las webs, pues en la mayoría de ocasiones no lo leemos y estamos aceptando ciertos términos sin conocimiento de ello.

#### **7. Ten cuidado con los vínculos sospechosos**

Para evitar la exposición de datos personales o diversos ataques y virus, no confíes en fuentes no fiables, correos spam o desconocidos, cuestionarios en línea, ofertas gratuitas, etc.

#### **8. Realiza frecuentemente copias de seguridad**

Es esencial hacer copias de seguridad de los contenidos en los diferentes aparatos electrónicos cada cierto tiempo para evitar la pérdida o robo de éstos.

#### **9. Cierra cuentas que no utilices**

#### **10. Presta atención al contenido que descargas**

Desactiva la modalidad de descargas automáticas para evitar que se descarguen archivos sospechosos y maliciosos.

Revisa con frecuencia la carpeta de descargas por si hubiese archivos desconocidos.

#### **11. Sé consciente del contenido que haces público**

Todo el contenido que se publica en Internet puede permanecer en la red para siempre, por lo que hay que tener esto en cuenta a la hora de mostrar información personal, ya que en algún momento podrá acceder a ella, por ejemplo, la empresa a la que estás postulando.

#### **12. Utiliza un buen antivirus**

Se trata de una inversión que protegerá tu información y dispositivos de ciberataques de cualquier índole.

**Nota.** Elaboración propia adaptada de Kaspersky.

## ANEXO IV. El Espejo de las Capacidades.

NOMBRE Y APELLIDOS:

RECOMENDACIÓN: El espejo de las capacidades



### RESULTADOS Y RECOMENDACIÓN: EL ESPEJO DE LAS CAPACIDADES

		Poner X en los fallos	Número total de fallos	Poner X en los módulos recomendados
Aprendiendo a aprender	1	V		
	18	F		
	19	F		
Fortaleciendo mi confianza	6	V		
	13	F		
	24	V		
Mejorando mi iniciativa	8	V		
	11	F		
	26	F		
Desarrollando mi responsabilidad	2	V		
	17	F		
	20	V		
Gestionando mi tiempo	3	F		
	16	F		
	21	V		
Mejorando mi comunicación	4	V		
	15	F		
	22	V		
Aprendiendo a negociar	9	V		
	10	F		
	27	F		
Adaptándome al cambio	7	V		
	12	F		
	25	F		
Trabajando en equipo	5	F		
	14	F		
	23	V		
Trabajando con clientes	28	F		
	29	V		
	30	V		

**NOMBRE Y APELLIDOS:**

**D.N.I./N.I.E.:**



### El espejo de las capacidades (I)

Lee las siguientes afirmaciones y marca con una X sobre el cuadro de Verdadera (V) si te sientes identificado con lo que dice y marca con una X sobre el cuadro de Falso (F) no responde a ninguno de tus recursos y aptitudes personales. Es importante que seas sincero/a y crítico/a contigo mismo/a, eso permitirá que puedas seguir aprendiendo y mejorando.

		V	F
1	Me interesa seguir aprendiendo en mi trabajo.		
2	Si cometo un fallo en el trabajo soy capaz de reconocerlo.		
3	Normalmente no me da tiempo a acabar las tareas que tengo asignadas.		
4	Cuando hablo, lo hago oportunamente y me expreso de forma correcta.		
5	Sólo puedo estar seguro/a de que algo está bien hecho si lo hago yo.		
6	Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de gente.		
7	Reacciono rápidamente y bien a una situación inesperada.		
8	Las propuestas de nuevas actividades parten normalmente de mí.		
9	Antes de pedir un aumento de sueldo pienso como hacerlo.		
10	En el momento de resolver un problema, a menudo no soluciono nada o dejo para más tarde las soluciones molestas.		
11	No me gusta ser quien decide las cosas.		
12	Bajo circunstancias de presión, tiendo a la desorganización, me bloqueo.		
13	Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso/a.		
14	Me siento incómodo/a al trabajar con personas muy diferentes a mí.		
15	Sé escuchar a los demás pero con frecuencia no presto atención a lo que me dicen.		

**El espejo de las capacidades (II)**

		V	F
16	Paso mucho tiempo pensando en las cosas que debería haber hecho.		
17	Si no sé realizar una tarea, espero a que la haga otra persona.		
18	La mayoría de las cosas que aprendo no tienen ningún tipo de utilidad.		
19	Me desconcierta que me cambien la rutina a la que estoy ya acostumbrado/a.		
20	Mi trabajo es mi responsabilidad, si me comprometo a algo lo hago.		
21	Siempre tengo claras las tareas más importantes del día.		
22	Si tengo dudas o no entiendo lo que me están diciendo, pregunto.		
23	Siempre se debe reconocer el trabajo bien hecho sin importar las circunstancias.		
24	Puedo lograr cualquier cosa que me proponga.		
25	Me molesto fácilmente si me piden que haga una tarea que no estaba prevista.		
26	No me atrevo a seguir un camino si otros dicen que es peligroso.		
27	Tengo miedo de pedirle a mi jefe las vacaciones.		
28	Si alguien me cae mal, no puedo evitar ser grosero con él.		
29	Cuando tengo un mal día, intento que la gente no se dé cuenta siendo amable.		
30	Si tengo una reunión o entrevista procuro ir aseado/a para causar buena impresión.		

## **ANEXO V. Dinámica Busca una persona que...**

Con esta dinámica se trabajará la de forma directa la cohesión de grupo, la iniciativa y la habilidad de socializar. La dinámica consiste en apuntar el nombre de las personas que correspondan en las siguientes indicaciones durante cinco minutos.

- 1.- Busca una persona que tenga los ojos azules**
- 2.- Busca una persona cuyo nombre empiece por la misma letra que el tuyo**
- 3.- Busca una persona que le guste la música clásica**
- 4.- Busca una persona que no haya nacido en Castilla y León**
- 5.- Busca una persona a la que te gustaría conocer mejor**
- 6.- Busca una persona que viva en tu mismo barrio**
- 7.- Busca una persona que tenga las mismas aficiones que tú**

**Nota.** Cruz Roja.

## **ANEXO VI. Dinámica de lluvia de ideas + persona admirada.**

Esta dinámica está diseñada para realizarla por parejas y cuenta con dos partes:

En la primera parte los miembros de la pareja deberán llevar a cabo una lluvia de ideas sobre las competencias transversales que conozcan o recuerden. Una vez hayan finalizado esta tarea comenzará la segunda parte de la actividad, en la que los miembros de la pareja han de ponerse de acuerdo en señalar a una persona que ambos admiren y detallar las competencias que creen que esa persona posee.

Con esta dinámica se pretende trabajar el conocimiento sobre las competencias transversales, la competencia propia de comunicación entre los miembros de la pareja y la competencia de negociación mediante los acuerdos que se han de formar entre los componentes de la pareja.

**Nota.** Elaboración propia adaptada de Cruz Roja.

## **ANEXO VII. Material didáctico audiovisual.**

A continuación, se exponen los diferentes contenidos audiovisuales utilizados para trabajar la sesión de competencias transversales.

### **Contenido relacionado con la competencia de Análisis y resolución de conflictos**

[https://www.youtube.com/watch?v=IKzxGCVahXc&ab\\_channel=EducarPortal](https://www.youtube.com/watch?v=IKzxGCVahXc&ab_channel=EducarPortal)

[https://www.youtube.com/watch?v=zYuvcEFahbg&ab\\_channel=josefernandomartinezhenao](https://www.youtube.com/watch?v=zYuvcEFahbg&ab_channel=josefernandomartinezhenao)

### **Contenido relacionado con la competencia de Tolerancia a la frustración**

[https://www.youtube.com/watch?v=Fnw2tW3uWs4&ab\\_channel=UNAMGlobal](https://www.youtube.com/watch?v=Fnw2tW3uWs4&ab_channel=UNAMGlobal)

### **Contenido relacionado con la competencia de Autoconfianza y toma de decisiones**

[https://www.youtube.com/watch?v=yj0nXjviHA8&ab\\_channel=LaP%C3%ADdoraM%C3%Algica](https://www.youtube.com/watch?v=yj0nXjviHA8&ab_channel=LaP%C3%ADdoraM%C3%Algica)

### **Contenido relacionado con la competencia de Negociación**

[https://www.youtube.com/watch?v=CnF26cfIfQM&ab\\_channel=MagicMarkers](https://www.youtube.com/watch?v=CnF26cfIfQM&ab_channel=MagicMarkers)

## **ANEXO VIII. Dinámica de las cualidades.**

La dinámica consiste en que los participantes han de escribir en un folio tres cualidades propias que crean que les definen, junto a tres cosas que se les dé bien hacer y sean demostrables.

Una vez todos hayan terminado de escribir se escogerán cuatro hojas al azar para que los cuatro diferentes participantes salgan a exponer sus cualidades y destrezas (dos hablarán de las cualidades y dos de las destrezas).

Con esta dinámica se trabajan competencias como el autoconcepto, la confianza en uno mismo, la comunicación y la escucha activa.

**Nota.** Elaboración propia adaptada de Cruz Roja.

## ANEXO IX. Dinámica de la NASA.



### EJERCICIO NASA



*“Un grupo de cinco astronautas ha tenido un accidente con su nave espacial en la Luna y ha tenido que abandonarla. Tienen que recorrer a pie una distancia de 300 Km hasta llegar a otra nave que les llevará a la Tierra.*

*De todo el material que tenían en la nave sólo han podido aprovechar 15 objetos que encontrareis en el cuadro adjunto.*

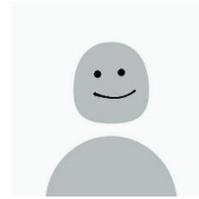
*Su supervivencia depende de saber decidir y seleccionar los objetos más imprescindibles y que más útiles les puedan ser para el trayecto a pie que tendrán que hacer hasta llegar a la otra nave, que se encuentra en la superficie iluminada de la Luna. De la preferencia que den a unos objetos o a otros depende la salvación del grupo de astronautas”*

OBJETO	YO	GRUPO	NASA	YO-NASA	GRUPO-NASA
1 caja de Cerillas					
1 lata de concentrado de alimentos					
20 m. de cuerda de nylon					
30 m. cuadrados de seda de paracaídas					
1 hornillo portátil					
2 pistolas de 7,65 mm					
1 lata de leche en polvo					
2 bombonas de oxígeno de 50 l.					
1 mapa estelar					
1 bote neumático con botellas de CO2					
1 brújula magnética					
20 l. de Agua					
Cartuchos de señales (arden en vacío)					
Maletín primeros auxilios					
Un receptor y emisor de FM de energía solar					

**Nota.** Extraído de la asignatura Orientación y asesoramiento psicológico.

## **ANEXO X. Dinámica de Identificación de errores en currículum.**

(Los datos aportados en el siguiente currículum son ficticios)



### **CURRICULUM VITAE**

#### **DATOS PERSONALES**

Nombre: R.B.S

Nacionalidad: Española

DNI: 13695824P

Teléfono: 603122368

Fecha de nacimiento: 02/02/1997 (Valladolid)

#### **FORMACIÓN ACADÉMICA**

-Título de graduado en E.S.O y Bachillerato en IES Marqués de Lozoya

-Título de 2º nivel de intermedio en lengua inglesa en Escuela Oficial de Idiomas

-Carnet de conducir B

-Primer curso en el grado de Filosofía

#### **FORMACIÓN ACTUAL**

-Segundo curso en el grado de Educación Social

-Nivel 1º de avanzado de lengua inglesa en Escuela Oficial de Idiomas

#### **EXPERIENCIA LABORAL**

-Comercial en la empresa FilterQueen Valladolid (Helmantica Queen SL) (2016)

-Camarera en un bar (2017)

-Repartidora de pizza en Papa Johns (actualmente)

**Nota.** Elaboración propia.

## **ANEXO XI. Creación de currículum vitae.**

# **ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LA CREACIÓN DE UN CURRÍCULUM VITAE**

### **OCUPA DE 1 A 2 PÁGINAS**

La longitud de tu CV no depende de tu experiencia. En cualquier caso, deberá abarcar de una a dos caras, pues de lo contrario las probabilidades de que el reclutador lo lea disminuyen drásticamente. Para ello debes revisar la información y filtrar la que consideres más relevante. Si te has excedido de dos páginas lo primero que debes hacer es identificar qué sección está ocupando más espacio para determinar qué contenido has de reducir.

Si se trata de la sección dirigida a la experiencia laboral describe únicamente los tres puestos más recientes o los más relevantes.

Para ganar más espacio utiliza una plantilla organizada por columnas.

### **ORDENA LA INFORMACIÓN SEGÚN TUS OBJETIVOS.**

A pesar de que el CV cronológico es el más común, eso no quiere decir que sea el único o el más apropiado para tu currículum.

Existen diferentes tipos de CV, y la opción que elijas dependerá de en qué quieras enfocarlo:

- Si consideras que tu experiencia es lo que te ayudará a conseguir ese empleo, lo más aconsejable es el CV cronológico.
- Si no cuentas con mucha experiencia porque eres un perfil joven o te encuentras buscando oportunidades en un área donde no has experimentado mucho, lo mejor sería un CV funcional que destaque tus habilidades por encima de la experiencia.
- Si estás buscando un trabajo muy especializado para candidatos muy concretos, un CV Combinado es lo mejor para ti.

## **RESALTA LO MÁS RELEVANTE**

El éxito de un CV es una buena jerarquía en la información.

Tenemos como prioridad resaltar la información que coincide 100% con los requisitos de la vacante.

## **USA UN ENCABEZADO**

El diseño de tu CV deberá incluir un encabezado claramente delimitado que funcionará como un identificador.

Ahí incluirás tus datos personales y de contacto, fotografía, objetivo profesional, redes sociales (en casos concretos) y en algunos casos tu descripción personal (breve presentación).

### **Título**

Pese a la no obligación de escribir un título, recomendamos su uso pues se trata de una herramienta muy útil y bastante considerada actualmente en los procesos de selección.

Lo que SÍ debes hacer al redactar tu titular:

- Escribir una frase breve que te defina profesionalmente.
- Transmitir tu identidad profesional y funciones.
- Incluir palabras clave en relación a los requisitos de la vacante.
- Posicionarlo debajo de tu nombre con una tipografía más grande que la del contenido principal.

Lo que NO debes hacer al redactar tu titular:

- Construirlo en base al último puesto de trabajo obtenido.
- Evita el uso de términos confusos o acrónimos poco comunes.
- Evita mencionar situación de desempleo o falta de experiencia.
- A menos que sea relevante para la oferta no menciones el nombre de la empresa donde trabajaste.

### **Datos Personales**

Datos que SÍ debes incluir:

- Nombre completo. (Sin abreviaturas, ni apodos)
- Teléfono.

- Email: es recomendable abrirse una cuenta de correo electrónica enfocada a asuntos profesionales en la que no se incluyan apodos o expresiones coloquiales.
- Links: para ciertos sectores y ofertas es un aspecto positivo incluir el link a tu perfil de LinkedIn u otras páginas web (profesionales) relacionadas con el puesto al que nos postulamos.

#### Datos que NO son necesarios:

- Estado civil.
- Nacionalidad.
- Lugar de nacimiento
- Dirección exacta.
- Edad/Fecha de Nacimiento (A menos de que la vacante especifique un rango de edad requerido).

### **DEJA ESPACIO EN BLANCO**

Es esencial que en currículum haya espacio en blanco suficiente que no abrume al lector. Si el reclutador se encuentra con un currículum con apenas espacios en blanco, interpretará que la lectura de éste será complicada, pudiendo llegar incluso a descartarle sin echar ni un primer vistazo.

Los espacios fomentan una lectura ligera y fluida, diferenciando las secciones que componen el currículum, ya que aportan equilibrio y atractivo al texto.

### **ENCUENTRA LA PLANTILLA DE CV IDEAL**

Tratándose de la parte correspondiente al diseño, debes atender al equilibrio entre lo estético y lo profesional.

Puedes apoyarte en diversas plantillas originales que mantendrán ese equilibrio sin perder la imagen profesional. Además, el uso de plantillas normalmente facilita la creación del currículum, pues normalmente ya han tienen establecida la información relevante a incluir.

Puedes recurrir a plataformas como Canva para desarrollar tu diseño de CV.

## **INCLUYE TU FOTOGRAFÍA**

Incluir o no la fotografía en un CV es algo opcional para cada individuo. Sin embargo, es cierto que en España es un plus para los reclutadores, ya que en este país actualmente no está tan extendida la idea de “currículum ciego”, por lo que te recomendamos que la incluyas para potenciar tu candidatura.

Según InfoJobs: “los currículums con foto son tres veces más vistos por los reclutadores que los currículums que no incluyen foto”.

La fotografía que elijas repercutirá directamente en el atractivo de tu CV.

Algunos indicadores básicos a tener en cuenta para una foto correcta de CV son:

- Fotografía actual, en alta resolución, donde solo salgas tú.
- Lo ideal es que el fondo sea liso y discreto, y la foto esté tomada con buena iluminación que no cambie las facciones de tu cara.
- Utiliza fotografías de medio plano o primer plano.
- Prohibido utilizar selfies, ni fotos en eventos, viajes etc.

## **ELIGE UN DISEÑO DE CV CON COLUMNAS Y BLOQUES.**

Acomodando la información en columnas y bloques, conseguirás un aspecto ordenado, fácil de leer y aprovechar eficientemente toda la hoja.

## **DALE COLOR A TU CV**

Es aconsejable darle un toque de color a tu CV, siempre y cuando sea a conciencia:

- Utiliza máximo tres colores en total para que no quede recargado ni excesivo.
- Elige colores que aporten contraste entre el fondo y el texto.
- Las combinaciones de colores deben ser armónicas.

## **EVITA USAR TIMES NEW ROMAN**

La tipografía del currículum es un aspecto muy importante a tener en cuenta, ya que ésta ha de ser legible y discreta. Evita aquellas fuentes ostentosas que dificulten la lectura o que recargan la estética del propio currículum.

## **SÉ CONSCIENTE DE LA IMPORTANCIA DE TU CURRÍCULUM**

Muchos profesionales en situación de búsqueda activa de trabajo no logran llegar al punto de la entrevista debido a que su currículum vitae no refleja sus características destacables, dejándolos al margen de acceder a diferentes ofertas.

El currículum NO es una lista de tus empleos anteriores, para que éste sea efectivo, debe ir más allá de solo enumerar habilidades y experiencias.

### **Conoce el objetivo de tu currículum**

Cuando tu currículum es eficiente y funcional el reclutador quedará impresionado en el primer vistazo (la media de tiempo que invierten los técnicos de selección en ver currículums son siete segundos). Para lograr esto debes:

- Transmitir → ¿por qué eres el candidato ideal para esa empresa?
- Mostrar → ¿qué cualidades/habilidades posees que te hacen diferente del resto de candidatos?
- Explicar → ¿por qué te interesa trabajar en esa empresa y unirte a su equipo profesional?

## **AJUSTA EL FORMATO DE TU CV**

El formato de un currículum varía en función del país en el que nos encontremos y la empresa a la que nos estemos presentando, por lo que el formato ha de ajustarse tanto a las necesidades del candidato como al puesto que se está solicitando, así como al contexto que lo enmarque (país, empresa, puesto).

---

## **REGLAS BÁSICAS DE FORMATO PARA TU CURRÍCULUM**

- ❖ **Breve:** cuida que el contenido no exceda una página.
- ❖ **Estructurado según tu objetivo:** enfoca tu currículum en aquella información que te interese resaltar.
- ❖ **Diseño limpio:** no cargues el documento con excesivos bloques de texto. Trata de dejar espacios en blanco que favorezcan una lectura fluida.
- ❖ **Legible:** utiliza colores que permitan que el contenido sea legible manteniendo cierto contraste entre fondo y texto.

**Nota.** Elaboración propia adaptada de Live Career.

## **ANEXO XII. Creación de la carta de presentación.**

(Los datos aportados en el siguiente documento son ficticios)

## **ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LA CREACIÓN DE LA CARTA DE PRESENTACIÓN**

### **FORMATO**

- Hoja tamaño A4.
- Texto alineado a la izquierda.
- Interlineado sencillo o de 1,5.
- Mantén un espacio en blanco entre los párrafos que componen la carta.
- Márgenes de 2,5 centímetros.
- Utiliza una tipografía legible y formal. El tamaño recomendable para la letra oscila entre los diez y doce puntos.

**Pro Tip:** el contenido de la carta no debe ser excesivo. La mayoría de técnicos de selección prefieren cartas de presentación que ocupen máximo una hoja, lo ideal es mantener entre 250 y 300 palabras.

## **ENCABEZADO**

Elementos que deben de estar presentes:

- La información del remitente: en este apartado ha de figurar tu nombre y dirección, así como datos de contacto (teléfono, correo electrónico).
- La información del destinatario: en ella has de incluir el nombre de la persona a quien te diriges (en caso de conocerlo), así como el nombre de la propia empresa y dirección.
- Fecha en la que será enviada la carta.

## **EJEMPLOS:**

### **CORRECTO**

B.A.G

Calle de Alcalá 23, 28015, Madrid

+34 xxx

b.24@gmail.com

D.M

Directora de Marketing

Contrata Consultores

Calle de la Puebla, 8, 28004, Madrid

18 de octubre de 2019

### **INCORRECTO**

B.A

b.24@gmail.com

Lo importante es agregar los datos necesarios para que la empresa pueda ponerse en contacto contigo en caso de interesarle tu candidatura.

**Pro Tip:** es recomendable que tus datos personales se reflejen a la derecha del documento mientras los de la empresa se sitúan a la izquierda.

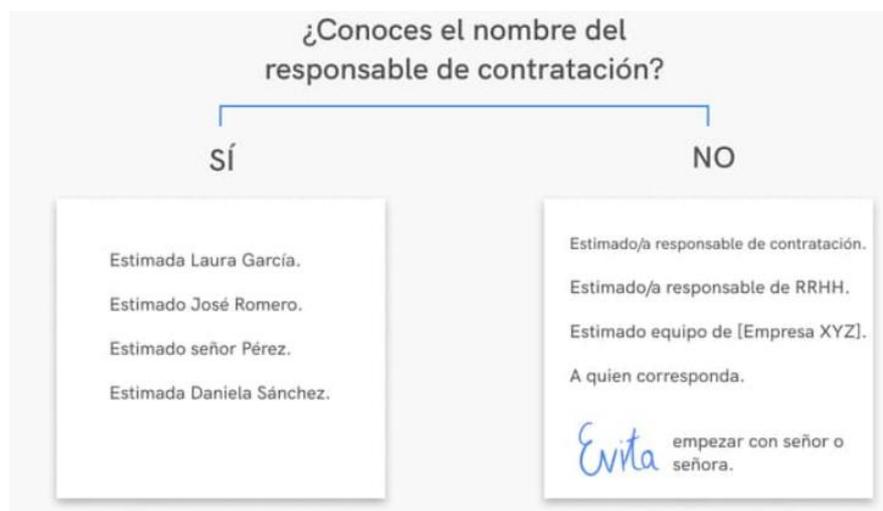
## **SALUDO INICIAL**

Lo ideal es dirigirte al reclutador por su nombre, ya que el hecho de llamar a alguien por su nombre propio genera en esa persona una percepción de importancia.

Formas de conocer el nombre de la persona encargada del proceso de selección:

- Búscalo en la descripción del puesto.
- Explora perfiles en LinkedIn, motores de búsqueda o hasta la misma página de la compañía.
- Llama directamente a la empresa y pregunta por el responsable de la contratación.

Para transmitir más profesionalidad es recomendable que a la hora de dirigirte al reclutador acompañes su nombre de alguna cordialidad como “estimado” o “apreciado”.



## **INTRODUCCIÓN**

Es importante causar una buena primera impresión de uno mismo, ya que es la primera imagen que proyectamos de nosotros mismos y es la primera información que recibirá la otra persona. Por ello, la introducción en la carta de presentación es crucial. Este primer párrafo será el que asiente las bases para conseguir llegar a la entrevista con el reclutador.

## Información que debe aparecer en la introducción:

- Una breve explicación de quién eres.
- El puesto al que estás aplicando.
- Un resumen de tus anteriores experiencias laborales y habilidades personales.

## EJEMPLOS:

### CORRECTO

Mi nombre es Manuel Valenzuela y soy un diseñador gráfico con más de tres años de experiencia. Mi especialización se centra en diseño digital, principalmente en el área de páginas web y experiencia de usuario. Estoy interesado en la vacante de Diseñador UX, ya que creo que mis conocimientos ayudarán a alcanzar las metas de Deloitte Digital.

### INCORRECTO

Mi nombre es Manuel Valenzuela y me gustaría colaborar con su empresa. Soy una persona trabajadora y confiable.

**Pro Tip:** sé breve y conciso, de manera que expreses con claridad sin extenderte en exceso.

## CUERPO

El cuerpo de la carta es el apartado en que debes demostrar que eres el candidato perfecto para el puesto que se oferta. Para ello puedes basarte en la descripción de la propia oferta, incluyendo en la carta los requisitos que pide la empresa.

## EJEMPLOS:

### CORRECTO

Siempre he sido un ávido lector. Me encantan las novelas, por lo que he admirado a Amazon desde sus inicios, cuando vendían únicamente libros por internet. A lo largo de los años, he seguido su trayectoria y he visto cómo pasó de ser una librería en línea a una de las empresas de tecnología más grandes de todos los tiempos. Ahora, además de los libros impresos, también soy un gran cliente de Kindle, de Prime Video y hasta de Fire TV. Para mí sería un gran honor ser considerado para la posición de Ingeniero QA y tener la oportunidad de colaborar con la evolución de la empresa.

### INCORRECTO

Amazon me encanta, ya que es muy fácil comprar productos sin salir de casa. Es una empresa internacional, por lo que me gustaría ser parte de ella y vivir la experiencia de trabajar en una compañía de gran calibre.

**Pro Tip:** no repitas la misma información que la que has incluido en el CV, sino que debes mencionar todo aquello que no aparezca en él.

## **INTERÉS POR LA EMPRESA**

Este es el momento de manifestar tu interés por formar parte de esa empresa, por lo que tienes que explicar al reclutador el por qué. Es importante que demuestres que conoces la empresa, por lo que has de investigar ciertos aspectos sobre ella, tales como su historia, su misión y su cultura empresarial. Relaciona como esos aspectos se adecúan con tu perfil profesional y qué puedes aportar tú a la empresa. Refleja tu entusiasmo por tener la oportunidad de ser parte de su equipo profesional.

### **EJEMPLOS:**

#### **CORRECTO**

Con base en la descripción del empleo de Infojobs, veo que *Triángulo Consulting* está buscando a un Social Media Manager con conocimientos de WordPress, SEO y Google Analytics. Durante mi trabajo en la agencia de publicidad 121 Digital Solutions, tuve la oportunidad de escribir y publicar más de 150 artículos para el blog de la empresa, lo que me permitió ganar conocimientos en Wordpress y Bluehost. Dichos artículos tenían que estar optimizados para motores de búsqueda, por lo que el uso de palabras clave, enlaces internos y externos, metadatos y otras estrategias de SEO se volvieron parte de mis labores diarias. Asimismo, a finales del año pasado, recibí la certificación de Google Analytics IQ, por lo que estoy convencido de que mis conocimientos son suficientes para satisfacer las necesidades de *Triángulo Consulting* en el área de marketing digital.

#### **INCORRECTO**

Triángulo Consulting es una empresa que siempre he admirado, así que me encantaría ser parte de ella. Soy un candidato muy competente para el puesto, por lo que creo que podría integrarme al equipo sin problemas y colaborar con los proyectos diarios de la empresa.

**Pro Tip:** recuerda que el objetivo final es generar interés en el reclutador demostrando tu interés por la empresa, por lo que sé creativo para que tu carta destaque.

## **CIERRE**

Para lograr un buen cierre a tu carta invita al reclutador a dar el siguiente paso. Para ello lo más fácil es hacer referencia a concertar una cita. También puedes reiterar que tu ingreso en la empresa conllevaría resultados positivos para ambos. Lo que no debes hacer es rogar por el puesto, reflejando desesperación en el proceso.

### **EJEMPLOS:**

#### **CORRECTO**

Me encantaría tener la oportunidad de concertar una entrevista personal y hablar más sobre cómo puedo aumentar las ventas de la empresa en más del 10%.

#### **INCORRECTO**

Espero de verdad que puedan considerarme para el puesto. Este empleo sería un sueño para mí y les pido por favor que me den esta oportunidad.

**Pro Tip:** no te extiendas demasiado, el cierre debe ocupar como máximo dos renglones.

## **DESPEDIDA Y FIRMA**

### **SIMPLICIDAD**

Trata de ser lo más simple y formal posible, utilizando fórmulas tales como “Atentamente”, “Saludos”, “Saludos cordiales” o “Cordialmente”.

Por último, agrega tu nombre y forma el documento.

#### **CORRECTO**

Atentamente,

María Castro Rojas

#### **INCORRECTO**

Aprecio enormemente el tiempo que ha invertido en leer esta carta. Le reitero mi interés y mis deseos de escuchar muy pronto noticias tuyas. Sin más por el momento, me despido cordialmente a la espera de su contestación y de la posibilidad de una reunión.

María Castro Rojas

**Pro Tip:** Evita saludos demasiado afectuosos e informales del tipo “Un fuerte abrazo” o “Hasta pronto”.

**Nota.** Elaboración propia adaptada de Zety.

## **ANEXO XIII. Ejemplo de carta de presentación.**

(Los datos aportados en la siguiente carta son ficticios)

M.L.G  
Falla 8, 47006 Valladolid  
+34 xxx  
[mlg@gmail.com](mailto:mlg@gmail.com)

S.P  
Gerente de Recursos Humanos  
Contrata Consultores  
Avenida Segovia sn, 47013 Valladolid

18 de noviembre de 2019,

Apreciada S:

Le escribo para mostrar mi interés en el puesto de Asistente de Arquitecto de Contrata Consultores. Estoy finalizando actualmente mis estudios del Grado en Arquitectura de la Universidad de Valladolid y estoy realizando una certificación en movilidad territorial y urbana, por lo que estoy seguro de que soy un candidato adecuado para la posición.

Gracias a mi experiencia como becaria en el despacho “Bonita Arquitectura”, ahora tengo los conocimientos necesarios acerca del diseño de planos y planificación de presupuesto de obras. Acabo de obtener el certificado First de Cambridge, el cual me califica como un hablante intermedio del idioma inglés.

He observado de cerca la trayectoria de Contrata Consultores desde mis inicios en la universidad y admiro mucho su labor. Sus diseños a favor de la sostenibilidad y las energías renovables me han inspirado a lo largo de mi carrera, por lo que para mí sería un honor formar parte de su equipo.

¿Podríamos concretar una reunión la próxima semana para hablar un poco más de mi trayectoria profesional? Me encantaría tener la oportunidad de demostrar la forma en que puedo colaborar activamente para alcanzar los objetivos de Contrata Consultores.

Muchas gracias de antemano.

Saludos,

M.LG

**Nota.** Elaboración propia adaptada de Zety.

## ANEXO XIV. Contenido didáctico para el taller de preparación de entrevistas. ¿Qué son las entrevistas? Fases y tipos de entrevista. Preparación previa a la entrevista.

# PREPARACIÓN PARA LAS ENTREVISTAS

## ¿QUÉ ES LA ENTREVISTA?

Es la fase final de un proceso de selección. Llegar a este punto es un logro, pues se han ido superado exitosamente una serie de etapas previas.

En la entrevista se ofrece la oportunidad al candidato para demostrar y defender su candidatura.

## FASES DE LAS ENTREVISTA

1. Acogida y presentaciones.
2. Información de la empresa y el puesto.
3. Recogida de datos (análisis del CV y preguntas).
4. Cierre y despedida.

## TIPOS DE ENTREVISTA

### ❖ Según la estructura

- **Estructurada:** el entrevistador tiene un formulario de preguntas específicas y sigue un guion concreto y dirigido.
- **Libre:** el entrevistador plantea las cuestiones de forma general, de manera que el candidato decide qué información transmite. El entrevistador interviene lo mínimo.
- **Mixta:** mezcla de las anteriores opciones. Se alternan preguntas dirigidas, así como se da la opción al candidato de aportar información que considere relevante.

### ❖ Según el momento en que se realiza

- **Preliminar:** utilizada cuando hay muchos candidatos. Se repasa el CV para descartar aquellos perfiles que no cumplan con los requisitos solicitados.
- **De selección:** suelen ser de larga duración. Su finalidad es conocer en profundidad a los candidatos que postulan a la oferta.

- **Final:** se enfrentan a ella pocos candidatos, aquellos que cumplen con todos los requisitos. Suele estar presente el jefe de la empresa.

#### ❖ Según el grado de tensión

- **Normal:** ambiente relajado de intercambio de información.
- **De choque:** entrevistas duras donde el entrevistador favorece un ambiente tenso. Es común que éste infravalore el CV. Se trata de una prueba donde se valora la paciencia, la capacidad de respuesta, el autocontrol y la seguridad del entrevistado. \*Visualización del cortometraje: Procesos de selección (a partir del siguiente enlace [https://www.youtube.com/watch?v=dWmFmEgmyHM&ab\\_channel=Ra%C3%BAIGu%C3%ADu](https://www.youtube.com/watch?v=dWmFmEgmyHM&ab_channel=Ra%C3%BAIGu%C3%ADu)).

#### ❖ Según el número de personas que intervienen

- **Individual:** un candidato frente a un entrevistador. Es la entrevista más frecuente.
- **Grupal:** varios candidatos frente a un entrevistador. El propósito de estas entrevistas es observar cómo se desenvuelven los candidatos en grupo y su capacidad de trabajo en equipo. Se realizan diferentes tipos de dinámicas grupales en las que los candidatos han de participar activamente. Se puede dar el caso de que los candidatos sean entrevistados individualmente tras la entrevista grupal.
- **De panel:** un candidato frente a varios entrevistadores. Uno de los entrevistadores guía la entrevista. En ocasiones puede estar presente el jefe de la empresa.

### **PREPARACIÓN PREVIA A LA ENTREVISTA**

- Revisar y estudiar el CV → llevar una copia del currículum y documentación acreditativa en caso necesario
- Recabar información sobre la empresa → empresa pública o privada, actividad económica que desarrolla, antigüedad en el sector, perfil que requieres, etc.
- Anticipar preguntas → meditar sobre uno mismo, aspectos positivos y negativos, ensayar la entrevista.
- Cuidar la imagen → importancia de la primera impresión, vestuario acorde al puesto que se postula, evitar excesos.

**Nota.** Elaboración propia.

## ANEXO XV. Preguntas de entrevista.

### POSIBLES PREGUNTAS EN ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS Y MIXTAS. CÓMO RESPONDER ADECUADAMENTE Y QUE RESPUESTAS EVITAR

#### ¿CUÁL ES TU MAYOR FORTALEZA?

Para **contestar correctamente a esta pregunta**, primero debes informarte sobre la empresa y las características del cargo. Conociéndolo, averiguarás qué tipo de profesional buscan y podrás contextualizar tu respuesta.

Para empezar, ten en cuenta estos 3 aspectos clave:

- **Sé sincero y habla con naturalidad.** Una entrevista es una conversación entre profesionales, no un examen, por lo que exagerar o mentir puede notarse o dejarte en evidencia una vez comiences a trabajar.
- **Tus fortalezas te pueden diferenciar del resto.** Observa tu currículum, seguramente encuentres algo específico que puedas destacar en relación con el puesto ofertado. Aquello que puedas aportar a la organización será lo verdaderamente determinante. Quizá tu nivel de inglés no sea demasiado alto, pero dominas a la perfección un programa informático, ¡céntrate en él!
- En cuanto a las **debilidades**, la clave reside en saber transformar un discurso que podría ser negativo en otro mucho más positivo. Puedes hablar de defectos que tenías en tu pasado y que has sabido superar gracias a tu esfuerzo.

En esta cuestión, nunca hables de defectos del tipo “soy demasiado perfeccionista”, ya que es una respuesta tan repetida que los recruiters están hartos de escucharla. La actitud cobra gran importancia, no te muestres vanidoso con tus puntos positivos, así como tampoco debes caer en el error de hablar sobre tus debilidades autocompadeciéndote, dando una sensación de inferioridad. Habla con sinceridad y sin interpretar el papel de alguien que no eres.

**El problema:** un candidato a menudo responderá llamándose a sí mismo un trabajador. Realmente no responden a la pregunta, y no pueden responder porque la mayoría de la gente no conoce su mayor fortaleza.

**Lo que se debería decir:** una mejor respuesta implica algún tipo de preparación. Encontrar una respuesta real. Como parte de esa preparación, siéntate y piensa en cuál es tu ‘toque especial’ y cómo beneficiará a este jefe específico y a la empresa.

Por ejemplo: «Me han dicho que apporto energía a cada proyecto que abordo». O bien: «Tengo la capacidad de conectarme con cualquier miembro de mi equipo, lo que aporta una sensación de cohesión al lugar de trabajo».

---

### ❖ ¿QUÉ COMPETENCIAS SE BUSCAN CON LA PREGUNTA DE DEBILIDADES Y FORTALEZAS?

- **Competencias individuales:** adaptación a los cambios, innovación, pensamiento analítico, iniciativa y tolerancia al estrés.
- **Competencias de tareas:** organización y planificación, atención al detalle, a las normas y a la calidad y orientación a resultados.
- **Competencias Sociales:** trabajo en equipo, comunicación eficaz, habilidades sociales, orientación al cliente y negociación.
- **Competencias de gestión:** toma de decisiones, gestión de personas y management.

### CUÉNTAME SOBRE UN MOMENTO EN EL QUE FALLASTE

**El problema:** esta pregunta puede hacer que tropieces si culpas a alguien más o dices que no puedes recordarlo.

**Lo que se debería decir:** una mejor respuesta es reconocer que todos nos equivocamos de vez en cuando. La pregunta, realmente, es analizar qué bien respondes. Una buena respuesta incluiría: «Este es el error que cometí, aquí es donde me equivoqué y esto es lo que aprendí como resultado».

## **¿CUÁL ES TU REQUISITO O IDEA SALARIAL?**

**El problema:** muchos solicitantes de trabajo dicen una cantidad y, en ocasiones, pueden basarse en cuánto quieren ganar.

**Lo que se debería decir:** una mejor respuesta podría ser: «No tengo una cantidad establecida en mente ya que no sé lo suficiente sobre el puesto». Si te presionan para dar una respuesta, diles cuál era tu salario en tu último puesto y pregunta: «¿Eso está dentro del rango de este puesto?».

## **¿POR QUÉ QUIERES CAMBIAR DE TRABAJO?**

En general, esta pregunta se formula para **conocer tu nivel de compromiso** con la empresa en la que trabajas, además de **la motivación que te despierta el puesto de trabajo que te ofrecen**. Ten en cuenta que uno de los principales objetivos que persiguen las organizaciones es fidelizar al talento y reducir la tasa de rotación, por lo que tus motivos para querer cambiar de trabajo deben ser sólidos.

### **❖ ¿CÓMO RESPONDER A ESTA PREGUNTA DE FORMA ADECUADA?**

La clave de esta cuestión es abordarla de manera positiva, en relación con tu crecimiento personal y profesional. **No menciones aspectos negativos** del trabajo en el que te encuentras, sino lo que quieres obtener al cambiar de trabajo. Algunas respuestas adecuadas son:

- “Hace tiempo que conozco su empresa y me gustaría formar parte de su equipo.” Con ella dejas claro que tu deseo es ingresar en la compañía por su propia reputación, oportunidades o su situación en el mercado.
- “Quiero asumir nuevas funciones y tareas. También adquirir nuevos conocimientos y manejar herramientas con las que no he podido trabajar anteriormente.” Una respuesta como esta refleja tu deseo de desarrollarte profesionalmente y buscar una superación personal.
- “Estoy a gusto en mi puesto actual, sin embargo, me gustaría evolucionar y enfrentarme a nuevos retos para crecer profesionalmente, y en mi compañía, por el tipo de

organización, no es posible.” Esta es una forma de mostrar ambición y a la vez poner en valor a tu actual empresa, algo positivo.

## **¿POR QUÉ TE INTERESA ESTE PUESTO? (SI ES DE UN SECTOR DIFERENTE AL DE TU FORMACIÓN)**

En la actualidad, resulta frecuente que muchos profesionales trabajen en ámbitos que no son afines a su formación, pero el recruiter necesitará razones sólidas por las que tomas esa decisión.

### **❖ MOTIVOS QUE HAY QUE EVITAR MENCIONAR**

- “Por necesidad”, ya que parece que es lo primero que has encontrado y realmente no te interesa el puesto.
- “Por el salario” muestra falta de compromiso. Sin embargo, sí puedes indicar que buscas un trabajo que te ofrezca seguridad y estabilidad.
- “Para afrontar mis gastos mientras me sale un trabajo de lo mío”, con una respuesta así, mostrarías una falta de profesionalidad y parecería que solo buscas pasar el rato.

### **❖ MOTIVOS POSIBLES A MENCIONAR**

Para responder adecuadamente, debes tener unos conocimientos previos de la empresa en cuestión y del cargo, piensa en cuáles de tus habilidades pueden encajar a la perfección y qué puedes ofrecer. También puedes destacar aquello que sientes que la empresa te puede aportar, como:

- Su cultura corporativa y valores.
- La metodología de trabajo.
- Buen ambiente laboral.
- Conocimientos y experiencias transversales.

## **¿CUÁLES SON TUS EXPECTATIVAS SALARIALES?**

Nunca resulta agradable hablar de dinero si no existe confianza entre las dos personas de la conversación. No obstante, es bastante frecuente que el recruiter se interese por tu salario

anterior o por la cantidad de dinero que estimas recibir por tu trabajo. Lo hace por dos motivos: para comprobar cómo valoras tu trabajo y si te ajustas al presupuesto que la empresa tiene asignado a tu perfil.

---

### ❖ OPCIONES DE RESPUESTA ADECUADAS

La mejor respuesta que puedes **ofrecer es un rango**, en vez de una cifra exacta. Harás entender al entrevistador que tienes flexibilidad en ese aspecto. Si además **incides en lo mucho que valoras en resto de condiciones al margen del salario** (horarios, conciliación, formaciones...), ganarás más puntos.

Una vez que menciones una cantidad o rango, debes **justificar por qué consideras que la mereces**, con motivos sólidos como tu experiencia, conocimientos y habilidades, así como tus logros profesionales anteriores.

**Infórmate del salario por convenio que corresponde al puesto** al que postulas, gracias a ello demostrarás:

- Que tienes un **conocimiento** real del mercado laboral y de la situación de tu sector.
- Que tienes seguridad en ti mismo y valoras tu trabajo como se merece, sin pecar de un exceso de modestia ni de soberbia.
- Que tienes claros tus objetivos y expectativas.

### **¿CÓMO AFRONTAS UNA SITUACIÓN DE MUCHO ESTRÉS?**

En la gran mayoría de empleos se viven ciertos momentos de tensión o presión. Tu comportamiento, en respuesta a esos estímulos, afecta a cómo desempeñas tu trabajo, así como al ambiente que se genera a tu alrededor. Saber cómo los manejas es una de las cuestiones que más preocupa a las empresas a la hora de contratar a una persona.

**Para responder correctamente** a esta pregunta, lo ideal es poner un ejemplo de cómo has gestionado con éxito una situación de estrés en tu antiguo trabajo y qué hiciste para superarla.

Es **recomendable evitar** ciertos fallos como los siguientes:

- Recrearte con situaciones personales o concretas que te produzcan estrés. Debes mostrar una faceta de superación, no de fragilidad.
- Hacer creer al entrevistador que nunca te sientes presionado.

Hablar sobre una determinada situación en la que no había realmente un elemento de presión y, sin embargo, te has sentido estresado.

**Nota.** Elaboración propia adaptada de Cruz Roja.

## **ANEXO XVI. Dinámica *El Búnker*.**

Se trata de una dinámica utilizada en entrevistas, con la que se mide el trabajo en equipo, la capacidad de liderazgo, la escucha activa, la capacidad de debate y negociación, pero también se trabaja sobre prejuicios y estereotipos.

El dinamizador entrega a cada miembro del grupo una hoja con la historia que contextualiza la actividad y una lista de personajes. La historia nos sitúa en un búnker tras una guerra nuclear. El primer paso de la dinámica se trata de elegir individualmente seis personas de la lista que pueden entrar en el búnker, conociendo que el resto de personas que queden fuera morirán. Una vez finalizado, el siguiente paso es hacer esta elección por grupos, por lo que la clase se dividirá en grupos de cuatro personas. Los grupos tienen veinte minutos para llegar a los acuerdos pertinentes, sin poder recurrir a la técnica del sorteo, pues ha de establecerse por unanimidad. Por último, por orden los grupos expondrán sus elecciones justificándolas con los argumentos que hayan manifestado anteriormente.

### **Ficha:**

Sois un grupo de personas supervivientes a una guerra nuclear que os habéis refugiado en un bunker. Fuera del bunker quedan aún supervivientes que están esperando para entrar y vosotros sois los que tenéis que decidir qué **SEIS** personas entrarán. Las personas que no entren, morirán.

Lista de personas que desean entrar:

- Un ingeniero de 40 años paralítico.
- Una prostituta de 34 años.
- Una médica de 50 años.
- Un niño de 10 años.
- Un estudiante senegalés.

- Un psicólogo joven y homosexual.
- Una mujer embarazada.
- Messi.
- Un físico nuclear, de 28 años, que solamente aceptaría entrar en el refugio si puede llevar consigo una pistola.
- Un ateo de 20 años, autor de varios asesinatos.
- Un abogado, de 25 años.
- La mujer del abogado, de 24 años, que acaba de salir del manicomio. Ambos tienen que quedarse juntos, o en el refugio, o fuera de él.
- Un sacerdote, de 75 años.
- Una universitaria que hizo voto de castidad.
- Un violinista, de 40 años, drogadicto.
- Una niña de 12 años con bajo coeficiente intelectual.
- Un profesor de instituto de 65 años.

**Nota.** Extraído de Econosublime.

## **ANEXO. XVII. Dinámica Dos Verdades y Una Mentira.**

En esta dinámica la persona candidata debe escribir en un folio tres afirmaciones propias, de las cuales dos serán verdad y una falsa. Por turnos, los candidatos exponen sus declaraciones y el resto del grupo deben realizar preguntas con el fin de adivinar cuál de las afirmaciones es la mentira.

Con esta técnica los entrevistadores podrán conocer mejor a los candidatos escuchando con atención la información que están revelando los candidatos sobre sí mismos. También se pueden observar competencias como la creatividad, la iniciativa y la comunicación.

**Nota.** Extraído de Cruz Roja.

## ANEXO XVIII. Tipos de contrato en España.

# TIPOS DE CONTRATO LABORAL EN ESPAÑA

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) establece una guía sobre los contratos de trabajo, los cuáles se agrupan en los siguientes grandes grupos:

- Contrato indefinido (y sus variantes)
- Contrato temporal (y sus variantes)
- El contrato de formación en alternancia
- El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional

### CONTRATO INDEFINIDO

Este tipo de contrato hace referencia a aquellas relaciones laborales que la empresa pretende llevar a cabo durante una temporalidad no preestablecida, lo cual proporciona estabilidad a ambas partes. En otras palabras, el contrato indefinido no tiene un límite de tiempo asociado.

Por lo tanto, se espera del trabajador un compromiso continuo con la empresa. Por otro lado, la empresa debe garantizar unas buenas condiciones laborales, las cuales deben ajustarse al marco legal en materia de remuneración, horas trabajadas, espacios de trabajo, etc.

#### ¿Qué modalidades de contratación indefinida existen?

Hay más de 10 subtipos diferentes de contratos indefinidos. Algunos ejemplos son:

- Contrato indefinido, el cual puede ser a jornada completa o a tiempo parcial, en función de las horas pactadas.
- Contrato fijo discontinuo, es una modalidad muy empleada en el caso de las empresas con actividad estacional.
- Contrato a distancia indefinido, que es el que firman los trabajadores indefinidos que realizan sus tareas en un sitio que no es su lugar de trabajo habitual.
- Contrato indefinido para un familiar de un trabajador autónomo.

Estos son los tipos de contrato de indefinido **más comunes**, pero existen muchos otros que se pueden consultar en la página oficial del SEPE.

## **CONTRATO TEMPORAL**

Tal y como su nombre indica, en el caso del contrato temporal, la relación profesional que se establece entre la empresa y el trabajador tiene una **duración determinada**. Esta es la mejor alternativa cuando una empresa necesita contratar personal extra durante un periodo de tiempo predefinido, por unas **necesidades específicas**. De hecho, estas necesidades o circunstancias tienen que ser claras para presentarse como justificación de un contrato temporal.

Las autoridades de protección al trabajador reconocen que lo mejor para los empleados suele ser el contrario indefinido, por lo que no dudarán en llevar la relación a esta tipología siempre que no encuentren justificaciones para que el contrato sea temporal.

También es importante saber que la reforma laboral de 2022 supuso varios cambios con respecto a estos contratos, y actualmente existen unos casos muy concretos y limitados en los que las organizaciones pueden celebrar un contrato temporal. Es indispensable que las empresas estén siempre al día en relación con las leyes laborales.

### **¿Qué modalidades de contratación temporal existen?**

Aunque no son los únicos tipos de contratos temporales que existen actualmente, estos dos son los más frecuentes en las empresas:

- **Contrato temporal por circunstancias de la producción.** Se trata de una modalidad esencial para esos momentos de exceso en la demanda, saturación del personal actual o ventas de temporada. Tiene una duración máxima de 6 meses, aunque esta puede ser ampliable a un año si así lo indica el convenio colectivo que se aplique en cada caso. Tras su finalización, el trabajador tiene derecho a indemnización. El contrato por circunstancias de la producción también es conocido como contrato de trabajo 402 cuando se celebra a jornada completa, y contrato 502 cuando es a tiempo parcial.
- **Contrato temporal por sustitución de una persona trabajadora.** Puede realizarse cuando la persona contratada sustituye a un trabajador que cesa temporalmente sus actividades en la empresa. Esto puede darse por diferentes motivos, como es la baja por paternidad o el permiso de maternidad, por ejemplo. La reforma laboral supuso un cambio importante en este contrato: actualmente, la persona contratada puede empezar 15 días antes de que la persona sustituida deje de prestar sus servicios.

## **CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA**

También conocido cotidianamente como contrato de aprendizaje, tiene como objetivo permitir al trabajador contratado que **compatibilice su formación académica con una actividad laboral retribuida**. El ámbito de actuación de este contrato incluye los estudios universitarios, la formación profesional y el catálogo de especialidades del Sistema Nacional de Empleo.

Es un acuerdo que permite complementar la actividad profesional con los estudios, y hay diferentes aspectos que las empresas deben conocer:

- La duración será de 3 meses como mínimo y 2 años como máximo.
- Durante el primer año, el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 % de la jornada máxima que se establezca en el convenio que se aplique o que determine la ley. Durante el segundo año, no podrá superar el 85 %.
- Las personas con este tipo de contrato no pueden hacer horas complementarias, y tampoco horas extraordinarias, a excepción de casos de fuerza mayor. Tampoco es posible que realicen trabajo por turnos o trabajo nocturno.
- Siempre que se cumplan los requisitos establecidos por la ley, estos contratos pueden resultar beneficiarios de incentivos a la contratación. La empresa obtendrá una reducción de las cuotas del trabajador a la Seguridad Social del 100 % del importe. Además, en el caso de las empresas con una plantilla inferior a 250 trabajadores, también obtendrán una reducción del 100 % de las cuotas de la empresa. Cuando la plantilla sea superior, la reducción será del 75 %.
- Una vez finalizado el contrato, tras los dos años, la empresa también podrá obtener una reducción durante los tres primeros años si transforma a dicho trabajador en indefinido. Esta reducción será de 1.500 euros o, en caso de ser mujer, de 1.800 euros.

## **CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL**

La diferencia principal entre este contrato y el anterior es que este acuerdo **se firma una vez el trabajador en cuestión ya ha terminado sus estudios**. Tiene como objetivo ayudar al

trabajador a desarrollar sus capacidades y proporcionarle práctica profesional en relación con su formación académica. Se deberá formalizar en un periodo de 3 años tras la finalización de los estudios del trabajador. En el caso de las personas con discapacidad, este periodo será de 5 años. También es necesario saber lo siguiente:

- La duración de este tipo de contrato será de entre 6 meses y un año.
- Podrá celebrarse tanto a tiempo parcial como a tiempo completo.
- Los trabajadores podrán realizar horas complementarias, pero no horas extraordinarias.
- Estos contratos también pueden beneficiarse de incentivos a la contratación.

En el lenguaje común, existen otras formas de llamar a los contratos. Por ello, también debes saber que existen los siguientes conceptos:

- Contrato en prácticas, que hace referencia a los contratos para la formación en alternancia y los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional.
- Contrato de becario. Es indispensable saber que este concepto en realidad no hace referencia a un contrato laboral, sino que se trata de un convenio que firman tres partes: la empresa, el estudiante que realizará las prácticas y el centro educativo donde el becario está cursando sus estudios.

**Nota.** Extraído de Personio.

## ANEXO XIX. Cuestionario de evaluación de escala Likert.

### Cuestionario con Escala Likert

Esta escala busca evaluar la propuesta de intervención que se ha llevado a cabo acerca de la mejora de la empleabilidad del colectivo de jóvenes participantes del proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil GO de Cruz Roja. Es necesario que se seleccione una opción para cada pregunta. No deben quedar preguntas sin responder. Muchas gracias por su colaboración.

### Compromiso de confidencialidad

La información derivada de esta escala es absolutamente confidencial, por lo que no se puede acceder ni utilizar ningún dato que permita la identificación individual. Únicamente se utilizarán con propósitos académicos y de mejora de la propuesta de intervención.

### Datos personales

Hombre  Mujer  Prefiero no decirlo

Edad \_\_\_\_\_ Trabajo  Si  No

Señala la columna que exprese tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

1 2 3 4

### I. Preparación de las actividades

1. Los propósitos y los contenidos están inequívocamente establecidos.

2. Se proponen diferentes actividades de relevancia.

3. Se evidencia la conexión existente entre las actividades realizadas y el fomento de las habilidades de los individuos.

---

4. Las actividades se ajustan a diferentes niveles y habilidades.

---

**Observaciones**

Seguidamente en este apartado, se muestran algunas afirmaciones acerca de sus emociones en el transcurso de la intervención. Señala la columna que manifieste tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

---

**II. Valoración emocional**

**1 2 3 4**

---

1. Estas actividades me han resultado beneficiosas.

---

2. Durante el desarrollo de la propuesta, me he encontrado cómodo/a.

---

3. Me he sentido apoyado/a a lo largo de las diferentes sesiones llevadas a cabo.

---

4. En algún momento me he sentido cohibido/a en el desarrollo de las dinámicas.

---

5. Las instalaciones y los materiales han sido apropiados en cuanto a comodidad, estado, etc.

---

6. La cualificación y competencia del profesional a cargo de las actuaciones y sesiones.

---

7. He conocido a personas que se encontraban en una situación semejante a la mía y esto me ha permitido establecer nuevas relaciones con los compañeros.

---

8. He sentido comodidad al trabajar con individuos que comparten mi situación.

---

---

9. He interaccionado y aprendido con iguales, compartiendo diversas experiencias y perspectivas.

---

### Observaciones

En este bloque se presentan una serie de preguntas y afirmaciones para valorar la totalidad del programa. Señala la columna que exprese tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

---

III. Valoración del programa	1	2	3	4
------------------------------	---	---	---	---

---

1.Recomendaría esta acción formativa a otros/as compañeros o conocidos que se encuentren en esta situación.

---

2. Los temas tratados me han resultado interesantes.

---

4. El grupo me ha parecido útil para tratar temas de empleo con los jóvenes

---

5.Se dan oportunidades para interactuar y debatir sobre los temas que se exponen.

---

6. Recomendaría esta propuesta de intervención a personas que se encuentren buscando empleo activamente.

---

7.Se consideran varios momentos de evaluación formativa mediante la retroalimentación recibida.

---

8. En general me siento satisfecho/a con la batería de actividades que se han ejecutado.

---

---

## Observaciones

Para concluir, estas dos preguntas de calificación global del programa. Describe el grado de satisfacción, y la valoración global de dicha acción formativa.

**¿Cuál es el grado de satisfacción con este proyecto?**

**Valoración global con la acción formativa.**

## Observaciones

### IV. Análisis de la propuesta

En esta sección, se evaluarán los conocimientos previos y adquiridos durante la formación. Se analizará si la información aprendida es adecuada y si el proceso de enseñanza-aprendizaje se aplica en la práctica. Marca la columna que mejor refleje tu opinión acerca del proyecto que analizas siendo el 1 muy en desacuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir valoraciones.

Conocimientos previos				
1	2	3	4	
				1. Conozco las herramientas y recursos para la búsqueda de empleo.
				2. Tengo las herramientas necesarias para componer de forma independiente mi currículum y carta de presentación.
				3. Tengo recursos para enfrentarme a una entrevista de trabajo.
				4. Comprendo el concepto de competencia transversal y la importancia que tienen éstas en desarrollo profesional laboral.

				5. Dedico el tiempo suficiente a la búsqueda de empleo.
				6. Sé dar respuesta de manera autónoma a las dudas que me surgen acerca del ámbito laboral.
<b>Conocimientos adquiridos</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
				1. Después de realizar este programa conozco las herramientas y recursos necesarios para hacer que la búsqueda de empleo sea lo más exitosa posible.
				2. Al finalizar esta propuesta sé identificar los errores más comunes a la hora de componer mi currículum y carta de presentación, por lo que soy capaz de desarrollarlo por mis propios medios.
				3. Tras mi participación en esta propuesta he adquirido y ampliado mis conocimientos para enfrentarme a una entrevista de trabajo preparado/a.
				4. Tras la realización del programa, he adquirido diferentes competencias transversales necesarias en el mercado de trabajo.
				5. Después de ser participante de este programa considero que es necesario dedicarle tiempo suficiente a la búsqueda de empleo.
				6. Con la realización de estas actividades para mejorar mi empleabilidad he obtenido respuesta a muchas dudas que tenía previamente acerca del ámbito laboral.
<b>Observaciones:</b>				

**Nota.** Elaboración propia.

## ANEXO XX. Diario de campo.

Aquello escrito en color morado describe las anotaciones tomadas por el docente de los talleres.

Por motivos de protección de datos, se le asignará un número a cada participante para poder identificar las faltas de asistencia a lo largo del presente anexo.

### Lunes 6 de mayo de 2024. Primera sesión de competencias digitales.

Falta el participante 1 por motivos desconocidos y participantes 8 y 9 quienes no acuden en toda la semana.

- Presentación 100% de participación
  - ➔ Dinámica de presentación *NOMBRE-ANIMAL* (ver en Anexo I).
  - ➔ Presentaciones individuales: nombre, edad, estudios, bagaje, aspiraciones, intereses laborales, etc.
- Dinámica de activación. *Unión de 9 puntos* (ver en Anexo II). De propia voluntad el/la alumno/a más introvertido/a salió a resolver el ejercicio a la pizarra.
- Seguridad básica en Internet (ver en Anexo III).
- Informe de vida laboral: qué es y cómo descargarlo.
- Presentación de la plataforma y servicios ofrecidos por el ECYL

CAFÉ 

- Portales de empleo e inscripción en ellos: Infojobs, tutrabajo.org. 100% de implicación. Todos los participantes solicitan ayuda para su ingreso en los portales de empleo.

## Martes 7 de mayo de 2024. Sesión de competencias transversales.

Faltan: el participante 1 por motivos desconocidos, el participante 2 debido a inicio de contrato laboral abandona los talleres, el participante 3 por motivos médicos justificados, el participante 4, que por motivos desconocidos no acude a ninguna sesión más, y participantes 8 y 9 quien no acuden en toda la semana.

- Introducción a las competencias digitales: qué son y cómo se desarrollan.
- Actividad *El Espejo de las Capacidades* (ver en Anexo IV). Se ponen en común algunos fallos cometidos por los participantes y posibles soluciones a éstos.
- Dinámica *Busca una persona que...* (ver en Anexo V).
- Dinámica *Lluvia de ideas de competencias + persona admirada* (ver en Anexo VI). Una pareja ha fallado en la comunicación entre ellos por lo que no ha desarrollado la dinámica lo suficiente.
- Presentación de la competencia relacionada con *Análisis y resolución de conflictos*.
  - ➔ Visualización de contenido audiovisual relacionado (ver en Anexo VII).
- Presentación de la competencia relacionada con *Tolerancia a la frustración*.
  - ➔ Visualización de contenido audiovisual relacionado (ver en Anexo VII).

### CAFÉ

- *Dinámica de la NASA* (ver en Anexo IX).

Se pide a los participantes que identifiquen las competencias trabajadas a través de esta dinámica. Ellos manifiestan las siguientes: comunicación, trabajo en equipo, tolerancia a la frustración y gestión de conflictos.
- Presentación de la competencia relacionada con *Autoconfianza y toma de decisiones*.
  - ➔ Visualización de contenido audiovisual relacionado (ver en Anexo VII).
  - ➔ *Dinámica de las cualidades* (ver en Anexo VIII).
- Presentación de la competencia relacionada con *Negociación*.
  - ➔ Visualización de contenido audiovisual relacionado (ver en Anexo VII).

## Miércoles 8 de mayo de 2024. Segunda sesión de competencias digitales.

Faltan: participante 2 por motivos laborales anteriormente mencionados, participante 4 por motivos desconocidos, y participantes 8 y 9 quienes no acuden en toda la semana.

- Encendido de equipos informáticos.
- Dinámica de *Identificación de errores en el currículum* (ver en Anexo X).  
Esta dinámica resultó curiosa y atractiva al grupo de participantes, logrando un 100 % de participación en la identificación de errores y en su exposición al resto del grupo.
- Presentación del contenido relacionado con la *Creación del currículum vitae* (ver en Anexo XI).
- Puesta en práctica de los contenidos: los participantes actualizan y mejoran sus currículums.

Se utiliza la plataforma Canva → se observa cómo los participantes manejan la plataforma para la creación y actualización de sus currículums, pues la mayoría la conocía.

### CAFÉ

- Presentación de los contenidos relacionados con la *Creación de la carta de presentación* (ver en Anexo XII y Anexo XIII).

Los participantes desconocían la carta de presentación y su uso, por lo que muestran su interés por aprender acerca de este elemento.

## Jueves 9 de mayo de 2024. Primera sesión de preparación para el empleo.

Faltan: participante 2 por motivos laborales anteriormente mencionados, participante 4 por motivos desconocidos, participantes 5 y 6 por motivos académicos justificados que les impiden acudir a esta sesión y la próxima, participante 7 por motivos personales que le impiden acudir a esta sesión y a la próxima, y participantes 8 y 9 quienes no acuden en toda la semana.

- Presentación de los contenidos relacionados con *Las entrevistas, fases y tipos, preparación previa* (ver en Anexo XIV).
- Presentación de los contenidos relacionados con *Posibles preguntas de entrevistas, respuestas adecuadas y respuestas a evitar* (ver en Anexo XV).

Este apartado resultó de gran interés para los participantes, pues muchos habían manifestado su frustración ante tantas entrevistas que se habían presentado y de las cuales nunca les habían vuelto a llamar, y a través de esta sesión pudieron identificar los errores más frecuentes que suelen cometer en el proceso de entrevista.

## CAFÉ

- Dinámicas de entrevistas:
  - ➔ Dinámica *El Búnker* (ver en Anexo XVI).  
100de participación: los participantes disfrutaron mucho esta dinámica.
  - ➔ Dinámica *Dos Verdades y Una Mentira* (ver en Anexo XVII).  
100 % de participación: los participantes disfrutaron mucho esta dinámica.
- Ensayos de entrevistas.

## Viernes 10 de mayo de 2024. Segunda sesión de preparación para el empleo.

Faltan: participante 2 por motivos laborales anteriormente mencionados, participante 4 por motivos desconocidos, participantes 5 y 6 por motivos académicos justificados que les impiden acudir a esta sesión y la próxima, participante 7 por motivos personales que le impiden acudir a esta sesión y a la próxima, y participantes 8 y 9 quienes no acuden en toda la semana.

- Intervención de FOREMCYL sobre procesos de selección.  
Todo el grupo escucha atentamente la conferencia de la colaboradora de ForemcyL, y participan activamente en las dinámicas que ésta propone.

## CAFÉ

- Presentación del contenido relacionado con *Los tipos de contrato en España* (ver en Anexo XVIII).
- Presentación del contenido relacionado con *El mercado de trabajo actual* (presentación de Cruz Roja no incluida en el presente trabajo por motivos de confidencialidad).
- Realización del cuestionario de evaluación de la intervención. El documento que se facilitó a los participantes puede verse en el Anexo XIX, y los resultados obtenidos en el Anexo XXI.

Se ayuda a los diferentes participantes en el pleno entendimiento de las cuestiones planteadas con el fin que respondan de la forma más veraz posible. Se agradece a los

participantes su implicación a lo largo de toda la intervención, y su buen gesto al responder correctamente al cuestionario facilitado.

**Nota.** Elaboración propia.

# ANEXO XXI. Respuestas de los participantes al cuestionario de evaluación.

## Cuestionario 1.

Cuestionario con Escala Likert				
Esta escala busca evaluar la propuesta de intervención que se ha llevado a cabo acerca de la mejora de la empleabilidad del colectivo de jóvenes participantes del proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil GO de Cruz Roja. Es necesario que se seleccione una opción para cada pregunta. No deben quedar preguntas sin responder. Muchas gracias por su colaboración.				
<b>Compromiso de confidencialidad</b>				
La información derivada de esta escala es absolutamente confidencial, por lo que no se puede acceder ni utilizar ningún dato que permita la identificación individual. Únicamente se utilizarán con propósitos académicos y de mejora de la propuesta de intervención.				
<b>Datos personales</b>				
<input checked="" type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Prefiero no decirlo				
Edad <u>18</u> Trabajo <input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No				
Señala la columna que exprese tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.				
1 2 3 4				
<b>I. Preparación de las actividades</b>				
1. Los propósitos y los contenidos están inequívocamente establecidos. <span style="float: right;">g</span>				
2. Se proponen diferentes actividades de relevancia. <span style="float: right;">4</span>				
3. Consideras que las actividades realizadas has servido para práctica y mejorar las habilidades necesarias para la búsqueda activa de empleo. <span style="float: right;">g</span>				
4. Las actividades se ajustan a diferentes niveles y habilidades. <span style="float: right;">3</span>				

**Observaciones**

Seguidamente en este apartado, se muestran algunas afirmaciones acerca de sus emociones en el transcurso de la intervención. Señala la columna que manifieste tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

II. Valoración emocional	1	2	3	4
1. Estas actividades me han resultado beneficiosas.			4	
2. Durante el desarrollo de la propuesta, me he encontrado cómodo/a.			4	
3. Me he sentido apoyado/a a lo largo de las diferentes sesiones llevadas a cabo.			4	
4. En algún momento me he sentido cohibido/a en el desarrollo de las dinámicas.			1	
5. Las instalaciones y los materiales han sido apropiados en cuanto a comodidad, estado, etc.			3	
6. La cualificación y competencia del profesional a cargo de las actuaciones y sesiones.			4	
7. He conocido a personas que se encontraban en una situación semejante a la mía y esto me ha permitido establecer nuevas relaciones con los compañeros.			4	
8. He sentido comodidad al trabajar con otras personas que comparten mi situación.			4	

9. He interactado y aprendido con iguales, compartiendo diversas experiencias y perspectivas.

4

### Observaciones

En este bloque se presentan una serie de preguntas y afirmaciones para valorar la totalidad del programa. Señala la columna que exprese tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

### III. Valoración del programa

1 2 3 4

1.Recomendaría esta acción formativa a otros/as compañeros o conocidos que se encuentren en esta situación.

4

2. Los temas tratados me han resultado interesantes.

4

4. El grupo me ha parecido útil para tratar temas de empleo con los jóvenes

4

5.Se dan oportunidades para interactuar y debatir sobre los temas que se exponen.

3

6. Recomendaría esta actividad a personas que se encuentren buscando empleo activamente.

4

7.Se consideran varios momentos de evaluación formativa mediante la retroalimentación recibida.

4

8. En general me siento satisfecho/a con las de actividades que se han ejecutado.

4

**Observaciones**

Para concluir, estas dos preguntas de calificación global del programa. Describe el grado de satisfacción, y la valoración global de dicha acción formativa.

**¿Cuál es el grado de satisfacción con este proyecto?**

*nestos muy satisfecho*

**Valoración global con la acción formativa.**

*100%*

**Observaciones**

**IV. Análisis de la propuesta**

En esta sección, se evaluarán los conocimientos previos y adquiridos durante la formación. Se analizará si la información aprendida es adecuada y si el proceso de enseñanza-aprendizaje se aplica en la práctica. Marca la columna que mejor refleje tu opinión acerca del proyecto que analizas siendo el 1 muy en desacuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir valoraciones.

Conocimientos previos				
1	2	3	4	
			4	1. Conozco las herramientas y recursos para la búsqueda de empleo.
			3	2. Tengo las herramientas necesarias para componer de forma independiente mi currículum y carta de presentación.
	2			3. Tengo recursos para enfrentarme a una entrevista de trabajo.
		3		4. Comprendo el concepto de competencia transversal y la importancia que tienen éstas en desarrollo profesional laboral.

			4	5. Dedico el tiempo suficiente a la búsqueda de empleo.
			3	6. Sé dar respuesta de manera autónoma a las dudas que me surgen acerca del ámbito laboral.
<b>Conocimientos adquiridos</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
			4	1. Después de realizar este programa conozco las herramientas y recursos necesarios para hacer que la búsqueda de empleo sea lo más exitosa posible.
			3	2. Al finalizar esta propuesta sé identificar los errores más comunes a la hora de componer mi currículum y carta de presentación, por lo que soy capaz de desarrollarlo por mis propios medios.
			3	3. Tras mi participación en esta propuesta he adquirido y ampliado mis conocimientos para enfrentarme a una entrevista de trabajo preparado/a.
			4	4. Tras la realización del programa, he adquirido diferentes competencias transversales necesarias en el mercado de trabajo.
			4	5. Después de ser participante de este programa considero que es necesario dedicarle tiempo suficiente a la búsqueda de empleo.
			4	6. Con la realización de estas actividades para mejorar mi empleabilidad he obtenido respuesta a muchas dudas que tenía previamente acerca del ámbito laboral.
<b>Observaciones:</b>				

## Cuestionario 2.

### Cuestionario con Escala Likert

Esta escala busca evaluar la propuesta de intervención que se ha llevado a cabo acerca de la mejora de la empleabilidad del colectivo de jóvenes participantes del proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil GO de Cruz Roja. Es necesario que se seleccione una opción para cada pregunta. No deben quedar preguntas sin responder. Muchas gracias por su colaboración.

### Compromiso de confidencialidad

La información derivada de esta escala es absolutamente confidencial, por lo que no se puede acceder ni utilizar ningún dato que permita la identificación individual. Únicamente se utilizarán con propósitos académicos y de mejora de la propuesta de intervención.

### Datos personales

Hombre  Mujer  Prefiero no decirlo

Edad 28 Trabajo  Si  No

Señala la columna que exprese tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

1 2 3 4

### I. Preparación de las actividades

1. Los propósitos y los contenidos están inequívocamente establecidos. 7

2. Se proponen diferentes actividades de relevancia. 3

3. Consideras que las actividades realizadas has servido para práctica y mejorar las habilidades necesarias para la búsqueda activa de empleo. 3

4. Las actividades se ajustan a diferentes niveles y habilidades. 3

**Observaciones**

Seguidamente en este apartado, se muestran algunas afirmaciones acerca de sus emociones en el transcurso de la intervención. Señala la columna que manifieste tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

II. Valoración emocional	1	2	3	4
1. Estas actividades me han resultado beneficiosas.	3			
2. Durante el desarrollo de la propuesta, me he encontrado cómodo/a.	3			
3. Me he sentido apoyado/a a lo largo de las diferentes sesiones llevadas a cabo.	3			
4. En algún momento me he sentido cohibido/a en el desarrollo de las dinámicas.	3			
5. Las instalaciones y los materiales han sido apropiados en cuanto a comodidad, estado, etc.	4			
6. La cualificación y competencia del profesional a cargo de las actuaciones y sesiones.	4			
7. He conocido a personas que se encontraban en una situación semejante a la mía y esto me ha permitido establecer nuevas relaciones con los compañeros.	3			
8. He sentido comodidad al trabajar con otras personas que comparten mi situación.	4			

9. He interactado y aprendido con iguales, compartiendo diversas experiencias y perspectivas.

4

### Observaciones

En este bloque se presentan una serie de preguntas y afirmaciones para valorar la totalidad del programa. Señala la columna que exprese tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

### III. Valoración del programa

1 2 3 4

1.Recomendaría esta acción formativa a otros/as compañeros o conocidos que se encuentren en esta situación.

4

2. Los temas tratados me han resultado interesantes.

4

4. El grupo me ha parecido útil para tratar temas de empleo con los jóvenes

4

5.Se dan oportunidades para interactuar y debatir sobre los temas que se exponen.

3

6. Recomendaría esta actividad a personas que se encuentren buscando empleo activamente.

4

7.Se consideran varios momentos de evaluación formativa mediante la retroalimentación recibida.

4

8. En general me siento satisfecho/a con las de actividades que se han ejecutado.

4

**Observaciones**

Para concluir, estas dos preguntas de calificación global del programa. Describe el grado de satisfacción, y la valoración global de dicha acción formativa.

**¿Cuál es el grado de satisfacción con este proyecto?**

*Estoy muy Satisfecho.*

**Valoración global con la acción formativa.**

*hasido completo.*

**Observaciones**

**IV. Análisis de la propuesta**

En esta sección, se evaluarán los conocimientos previos y adquiridos durante la formación. Se analizará si la información aprendida es adecuada y si el proceso de enseñanza-aprendizaje se aplica en la práctica. Marca la columna que mejor refleje tu opinión acerca del proyecto que analizas siendo el 1 muy en desacuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir valoraciones.

Conocimientos previos				
1	2	3	4	
X				1. Conozco las herramientas y recursos para la búsqueda de empleo.
X				2. Tengo las herramientas necesarias para componer de forma independiente mi currículum y carta de presentación.
X				3. Tengo recursos para enfrentarme a una entrevista de trabajo.
X				4. Comprendo el concepto de competencia transversal y la importancia que tienen éstas en desarrollo profesional laboral.

X				5. Dedico el tiempo suficiente a la búsqueda de empleo.
X				6. Sé dar respuesta de manera autónoma a las dudas que me surgen acerca del ámbito laboral.
<b>Conocimientos adquiridos</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
		X		1. Después de realizar este programa conozco las herramientas y recursos necesarios para hacer que la búsqueda de empleo sea lo más exitosa posible.
			X	2. Al finalizar esta propuesta sé identificar los errores más comunes a la hora de componer mi currículum y carta de presentación, por lo que soy capaz de desarrollarlo por mis propios medios.
		X		3. Tras mi participación en esta propuesta he adquirido y ampliado mis conocimientos para enfrentarme a una entrevista de trabajo preparado/a.
		X		4. Tras la realización del programa, he adquirido diferentes competencias transversales necesarias en el mercado de trabajo.
		X		5. Después de ser participante de este programa considero que es necesario dedicarle tiempo suficiente a la búsqueda de empleo.
		X		6. Con la realización de estas actividades para mejorar mi empleabilidad he obtenido respuesta a muchas dudas que tenía previamente acerca del ámbito laboral.
<b>Observaciones:</b>				

### Cuestionario 3.

#### Cuestionario con Escala Likert

Esta escala busca evaluar la propuesta de intervención que se ha llevado a cabo acerca de la mejora de la empleabilidad del colectivo de jóvenes participantes del proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil GO de Cruz Roja. Es necesario que se seleccione una opción para cada pregunta. No deben quedar preguntas sin responder. Muchas gracias por su colaboración.

#### Compromiso de confidencialidad

La información derivada de esta escala es absolutamente confidencial, por lo que no se puede acceder ni utilizar ningún dato que permita la identificación individual. Únicamente se utilizarán con propósitos académicos y de mejora de la propuesta de intervención.

#### Datos personales

Hombre  Mujer  Prefiero no decirlo

Edad 18 Trabajo  Si  No

Señala la columna que exprese tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

1 2 3 4

#### I. Preparación de las actividades

1. Los propósitos y los contenidos están inequívocamente establecidos.

4

2. Se proponen diferentes actividades de relevancia.

3

3. Consideras que las actividades realizadas has servido para práctica y mejorar las habilidades necesarias para la búsqueda activa de empleo.

4

4. Las actividades se ajustan a diferentes niveles y habilidades.

4

### Observaciones

Seguidamente en este apartado, se muestran algunas afirmaciones acerca de sus emociones en el transcurso de la intervención. Señala la columna que manifieste tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

II. Valoración emocional	1	2	3	4
1. Estas actividades me han resultado beneficiosas.				4
2. Durante el desarrollo de la propuesta, me he encontrado cómodo/a.				4
3. Me he sentido apoyado/a a lo largo de las diferentes sesiones llevadas a cabo.				4
4. En algún momento me he sentido cohibido/a en el desarrollo de las dinámicas.				1
5. Las instalaciones y los materiales han sido apropiados en cuanto a comodidad, estado, etc.				4
6. La cualificación y competencia del profesional a cargo de las actuaciones y sesiones.				4
7. He conocido a personas que se encontraban en una situación semejante a la mía y esto me ha permitido establecer nuevas relaciones con los compañeros.				4
8. He sentido comodidad al trabajar con otras personas que comparten mi situación.				4

9. He interactado y aprendido con iguales, compartiendo diversas experiencias y perspectivas.

4

**Observaciones**

En este bloque se presentan una serie de preguntas y afirmaciones para valorar la totalidad del programa. Señala la columna que exprese tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

**III. Valoración del programa** 1 2 3 4

1.Recomendaría esta acción formativa a otros/as compañeros o conocidos que se encuentren en esta situación.

4

2. Los temas tratados me han resultado interesantes.

4

4. El grupo me ha parecido útil para tratar temas de empleo con los jóvenes

4

5.Se dan oportunidades para interactuar y debatir sobre los temas que se exponen.

4

6. Recomendaría esta actividad a personas que se encuentren buscando empleo activamente.

4

7.Se consideran varios momentos de evaluación formativa mediante la retroalimentación recibida.

4

8. En general me siento satisfecho/a con las de actividades que se han ejecutado.

4

**Observaciones**

Para concluir, estas dos preguntas de calificación global del programa. Describe el grado de satisfacción, y la valoración global de dicha acción formativa.

**¿Cuál es el grado de satisfacción con este proyecto?**

*Estoy muy satisfecho.*

**Valoración global con la acción formativa.**

*Han sido unos talleres muy completos  
Observaciones y la información recibida es muy  
beneficiosa.*

**IV. Análisis de la propuesta**

En esta sección, se evaluarán los conocimientos previos y adquiridos durante la formación. Se analizará si la información aprendida es adecuada y si el proceso de enseñanza-aprendizaje se aplica en la práctica. Marca la columna que mejor refleje tu opinión acerca del proyecto que analizas siendo el 1 muy en desacuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir valoraciones.

Conocimientos previos				
1	2	3	4	
	X			1. Conozco las herramientas y recursos para la búsqueda de empleo.
	X			2. Tengo las herramientas necesarias para componer de forma independiente mi currículum y carta de presentación.
		X		3. Tengo recursos para enfrentarme a una entrevista de trabajo.
		X		4. Comprendo el concepto de competencia transversal y la importancia que tienen éstas en desarrollo profesional laboral.

			X	5. Dedico el tiempo suficiente a la búsqueda de empleo.
			X	6. Sé dar respuesta de manera autónoma a las dudas que me surgen acerca del ámbito laboral.
<b>Conocimientos adquiridos</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
			X	1. Después de realizar este programa conozco las herramientas y recursos necesarios para hacer que la búsqueda de empleo sea lo más exitosa posible.
			X	2. Al finalizar esta propuesta sé identificar los errores más comunes a la hora de componer mi curriculum y carta de presentación, por lo que soy capaz de desarrollarlo por mis propios medios.
			X	3. Tras mi participación en esta propuesta he adquirido y ampliado mis conocimientos para enfrentarme a una entrevista de trabajo preparado/a.
			X	4. Tras la realización del programa, he adquirido diferentes competencias transversales necesarias en el mercado de trabajo.
			X	5. Después de ser participante de este programa considero que es necesario dedicarle tiempo suficiente a la búsqueda de empleo.
			X	6. Con la realización de estas actividades para mejorar mi empleabilidad he obtenido respuesta a muchas dudas que tenía previamente acerca del ámbito laboral.
<b>Observaciones:</b>				

## Cuestionario 4.

### Cuestionario con Escala Likert

Esta escala busca evaluar la propuesta de intervención que se ha llevado a cabo acerca de la mejora de la empleabilidad del colectivo de jóvenes participantes del proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil GO de Cruz Roja. Es necesario que se seleccione una opción para cada pregunta. No deben quedar preguntas sin responder. Muchas gracias por su colaboración.

### Compromiso de confidencialidad

La información derivada de esta escala es absolutamente confidencial, por lo que no se puede acceder ni utilizar ningún dato que permita la identificación individual. Únicamente se utilizarán con propósitos académicos y de mejora de la propuesta de intervención.

### Datos personales

Hombre  Mujer  Prefiero no decirlo

Edad 20 Trabajo  Si  No

Señala la columna que exprese tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

1 2 3 4

### I. Preparación de las actividades

- |  |   |
|--|---|
| 1. Los propósitos y los contenidos están inequívocamente establecidos.   | 3 |
| 2. Se proponen diferentes actividades de relevancia.   | 3 |
| 3. Consideras que las actividades realizadas has servido para práctica y mejorar las habilidades necesarias para la búsqueda activa de empleo. | 4 |
| 4. Las actividades se ajustan a diferentes niveles y habilidades.  | 3 |

**Observaciones**

Seguidamente en este apartado, se muestran algunas afirmaciones acerca de sus emociones en el transcurso de la intervención. Señala la columna que manifieste tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

<b>II. Valoración emocional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. Estas actividades me han resultado beneficiosas.				4
2. Durante el desarrollo de la propuesta, me he encontrado cómodo/a.			3	
3. Me he sentido apoyado/a a lo largo de las diferentes sesiones llevadas a cabo.			3	
4. En algún momento me he sentido cohibido/a en el desarrollo de las dinámicas.	1			
5. Las instalaciones y los materiales han sido apropiados en cuanto a comodidad, estado, etc.				4
6. La cualificación y competencia del profesional a cargo de las actuaciones y sesiones.				4
7. He conocido a personas que se encontraban en una situación semejante a la mía y esto me ha permitido establecer nuevas relaciones con los compañeros.			3	
8. He sentido comodidad al trabajar con otras personas que comparten mi situación.			3	

9. He interactado y aprendido con iguales, compartiendo diversas experiencias y perspectivas.

3

### Observaciones

En este bloque se presentan una serie de preguntas y afirmaciones para valorar la totalidad del programa. Señala la columna que exprese tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

### III. Valoración del programa

1 2 3 4

1.Recomendaría esta acción formativa a otros/as compañeros o conocidos que se encuentren en esta situación.

4

2. Los temas tratados me han resultado interesantes.

4

4. El grupo me ha parecido útil para tratar temas de empleo con los jóvenes

3

5.Se dan oportunidades para interactuar y debatir sobre los temas que se exponen.

4

6. Recomendaría esta actividad a personas que se encuentren buscando empleo activamente.

4

7.Se consideran varios momentos de evaluación formativa mediante la retroalimentación recibida.

4

8. En general me siento satisfecho/a con las de actividades que se han ejecutado.

4

**Observaciones**

Para concluir, estas dos preguntas de calificación global del programa. Describe el grado de satisfacción, y la valoración global de dicha acción formativa.

**¿Cuál es el grado de satisfacción con este proyecto?**

*me ha sido muy útil*

**Valoración global con la acción formativa.**

*los talleres de toda esta semana me ha ayudado a tener conocimientos que han sido muy completos.*

**Observaciones**

**IV. Análisis de la propuesta**

En esta sección, se evaluarán los conocimientos previos y adquiridos durante la formación. Se analizará si la información aprendida es adecuada y si el proceso de enseñanza-aprendizaje se aplica en la práctica. Marca la columna que mejor refleje tu opinión acerca del proyecto que analizas siendo el 1 muy en desacuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir valoraciones.

Conocimientos previos				
1	2	3	4	
			<input checked="" type="radio"/>	1. Conozco las herramientas y recursos para la búsqueda de empleo.
		<input checked="" type="radio"/>		2. Tengo las herramientas necesarias para componer de forma independiente mi currículum y carta de presentación.
		<input checked="" type="radio"/>		3. Tengo recursos para enfrentarme a una entrevista de trabajo.
			<input checked="" type="radio"/>	4. Comprendo el concepto de competencia transversal y la importancia que tienen éstas en desarrollo profesional laboral.

				5. Dedico el tiempo suficiente a la búsqueda de empleo.
				6. Sé dar respuesta de manera autónoma a las dudas que me surgen acerca del ámbito laboral.
<b>Conocimientos adquiridos</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
				1. Después de realizar este programa conozco las herramientas y recursos necesarios para hacer que la búsqueda de empleo sea lo más exitosa posible.
				2. Al finalizar esta propuesta sé identificar los errores más comunes a la hora de componer mi currículum y carta de presentación, por lo que soy capaz de desarrollarlo por mis propios medios.
				3. Tras mi participación en esta propuesta he adquirido y ampliado mis conocimientos para enfrentarme a una entrevista de trabajo preparado/a.
				4. Tras la realización del programa, he adquirido diferentes competencias transversales necesarias en el mercado de trabajo.
				5. Después de ser participante de este programa considero que es necesario dedicarle tiempo suficiente a la búsqueda de empleo.
				6. Con la realización de estas actividades para mejorar mi empleabilidad he obtenido respuesta a muchas dudas que tenía previamente acerca del ámbito laboral.
<b>Observaciones:</b>				

## Cuestionario 5.

### Cuestionario con Escala Likert

Esta escala busca evaluar la propuesta de intervención que se ha llevado a cabo acerca de la mejora de la empleabilidad del colectivo de jóvenes participantes del proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil GO de Cruz Roja. Es necesario que se seleccione una opción para cada pregunta. No deben quedar preguntas sin responder. Muchas gracias por su colaboración.

### Compromiso de confidencialidad

La información derivada de esta escala es absolutamente confidencial, por lo que no se puede acceder ni utilizar ningún dato que permita la identificación individual. Únicamente se utilizarán con propósitos académicos y de mejora de la propuesta de intervención.

### Datos personales

Hombre  Mujer  Prefiero no decirlo

Edad 29 Trabajo  Si  No

Señala la columna que exprese tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

1 2 3 4

### I. Preparación de las actividades

1. Los propósitos y los contenidos están inequívocamente establecidos.

X

2. Se proponen diferentes actividades de relevancia.

X

3. Consideras que las actividades realizadas has servido para práctica y mejorar las habilidades necesarias para la búsqueda activa de empleo.

X

4. Las actividades se ajustan a diferentes niveles y habilidades.

X

### Observaciones

Seguidamente en este apartado, se muestran algunas afirmaciones acerca de sus emociones en el transcurso de la intervención. Señala la columna que manifieste tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

II. Valoración emocional	1	2	3	4
1. Estas actividades me han resultado beneficiosas.				X
2. Durante el desarrollo de la propuesta, me he encontrado cómodo/a.			(X)	X
3. Me he sentido apoyado/a a lo largo de las diferentes sesiones llevadas a cabo.				X
4. En algún momento me he sentido cohibido/a en el desarrollo de las dinámicas.		X		
5. Las instalaciones y los materiales han sido apropiados en cuanto a comodidad, estado, etc.				X
6. La cualificación y competencia del profesional a cargo de las actuaciones y sesiones.				X
7. He conocido a personas que se encontraban en una situación semejante a la mía y esto me ha permitido establecer nuevas relaciones con los compañeros.				X
8. He sentido comodidad al trabajar con otras personas que comparten mi situación.				X



**Observaciones**

Para concluir, estas dos preguntas de calificación global del programa. Describe el grado de satisfacción, y la valoración global de dicha acción formativa.

¿Cuál es el grado de satisfacción con este proyecto?

Muy Satisfecho

Valoración global con la acción formativa.

Ha sido muy Satisfecho la formación porque he aprendido herramientas nuevas para el Empleo

Observaciones

**IV. Análisis de la propuesta**

En esta sección, se evaluarán los conocimientos previos y adquiridos durante la formación. Se analizará si la información aprendida es adecuada y si el proceso de enseñanza-aprendizaje se aplica en la práctica. Marca la columna que mejor refleje tu opinión acerca del proyecto que analizas siendo el 1 muy en desacuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir valoraciones.

Conocimientos previos				
1	2	3	4	
		X		1. Conozco las herramientas y recursos para la búsqueda de empleo.
		X		2. Tengo las herramientas necesarias para componer de forma independiente mi currículum y carta de presentación.
X				3. Tengo recursos para enfrentarme a una entrevista de trabajo.
X				4. Comprendo el concepto de competencia transversal y la importancia que tienen éstas en desarrollo profesional laboral.

			X	5. Dedico el tiempo suficiente a la búsqueda de empleo.
			X	6. Sé dar respuesta de manera autónoma a las dudas que me surgen acerca del ámbito laboral.
<b>Conocimientos adquiridos</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
			X	1. Después de realizar este programa conozco las herramientas y recursos necesarios para hacer que la búsqueda de empleo sea lo más exitosa posible.
			X	2. Al finalizar esta propuesta sé identificar los errores más comunes a la hora de componer mi currículum y carta de presentación, por lo que soy capaz de desarrollarlo por mis propios medios.
			X	3. Tras mi participación en esta propuesta he adquirido y ampliado mis conocimientos para enfrentarme a una entrevista de trabajo preparado/a.
			X	4. Tras la realización del programa, he adquirido diferentes competencias transversales necesarias en el mercado de trabajo.
			X	5. Después de ser participante de este programa considero que es necesario dedicarle tiempo suficiente a la búsqueda de empleo.
			X	6. Con la realización de estas actividades para mejorar mi empleabilidad he obtenido respuesta a muchas dudas que tenía previamente acerca del ámbito laboral.
<b>Observaciones:</b>				

## Cuestionario 6.

### Cuestionario con Escala Likert

Esta escala busca evaluar la propuesta de intervención que se ha llevado a cabo acerca de la mejora de la empleabilidad del colectivo de jóvenes participantes del proyecto Aceleradores de Empleo Juvenil GO de Cruz Roja. Es necesario que se seleccione una opción para cada pregunta. No deben quedar preguntas sin responder. Muchas gracias por su colaboración.

### Compromiso de confidencialidad

La información derivada de esta escala es absolutamente confidencial, por lo que no se puede acceder ni utilizar ningún dato que permita la identificación individual. Únicamente se utilizarán con propósitos académicos y de mejora de la propuesta de intervención.

### Datos personales

Hombre  Mujer  Prefiero no decirlo

Edad 27 Trabajo  Si  No

Señala la columna que exprese tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

1 2 3 4

### I. Preparación de las actividades

1. Los propósitos y los contenidos están inequívocamente establecidos.

Si 4

2. Se proponen diferentes actividades de relevancia.

Si 4

3. Consideras que las actividades realizadas has servido para práctica y mejorar las habilidades necesarias para la búsqueda activa de empleo.

Si 3 3

4. Las actividades se ajustan a diferentes niveles y habilidades.

Si 4

### Observaciones

Seguidamente en este apartado, se muestran algunas afirmaciones acerca de sus emociones en el transcurso de la intervención. Señala la columna que manifieste tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

II. Valoración emocional	1	2	3	4
1. Estas actividades me han resultado beneficiosas.				4
2. Durante el desarrollo de la propuesta, me he encontrado cómodo/a.			3	
3. Me he sentido apoyado/a a lo largo de las diferentes sesiones llevadas a cabo.				4
4. En algún momento me he sentido cohibido/a en el desarrollo de las dinámicas.				1
5. Las instalaciones y los materiales han sido apropiados en cuanto a comodidad, estado, etc.			3	
6. La cualificación y competencia del profesional a cargo de las actuaciones y sesiones.				4
7. He conocido a personas que se encontraban en una situación semejante a la mía y esto me ha permitido establecer nuevas relaciones con los compañeros.			3	
8. He sentido comodidad al trabajar con otras personas que comparten mi situación.				4

9. He interactado y aprendido con iguales, compartiendo diversas experiencias y perspectivas.

3

### Observaciones

En este bloque se presentan una serie de preguntas y afirmaciones para valorar la totalidad del programa. Señala la columna que exprese tu opinión sobre el proyecto siendo el 1 totalmente en desacuerdo, el 2 poco en desacuerdo, el 3 bastante de acuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir observaciones y/o valoraciones.

III. Valoración del programa

	1	2	3	4
--	---	---	---	---

1. Recomendaría esta acción formativa a otros/as compañeros o conocidos que se encuentren en esta situación. Si . 4

2. Los temas tratados me han resultado interesantes. Si . 3

4. El grupo me ha parecido útil para tratar temas de empleo con los jóvenes Si . 3

5. Se dan oportunidades para interactuar y debatir sobre los temas que se exponen. 4

6. Recomendaría esta actividad a personas que se encuentren buscando empleo activamente. 3

7. Se consideran varios momentos de evaluación formativa mediante la retroalimentación recibida. 2 1

8. En general me siento satisfecho/a con las de actividades que se han ejecutado. 4

**Observaciones**

Para concluir, estas dos preguntas de calificación global del programa. Describe el grado de satisfacción, y la valoración global de dicha acción formativa.

**¿Cuál es el grado de satisfacción con este proyecto?**

90%

**Valoración global con la acción formativa.**

95%

**Observaciones**

**IV. Análisis de la propuesta**

En esta sección, se evaluarán los conocimientos previos y adquiridos durante la formación. Se analizará si la información aprendida es adecuada y si el proceso de enseñanza-aprendizaje se aplica en la práctica. Marca la columna que mejor refleje tu opinión acerca del proyecto que analizas siendo el 1 muy en desacuerdo y el 4 muy de acuerdo. Al final de cada bloque se podrán añadir valoraciones.

Conocimientos previos				
1	2	3	4	
		x		1. Conozco las herramientas y recursos para la búsqueda de empleo.
	x			2. Tengo las herramientas necesarias para componer de forma independiente mi currículum y carta de presentación.
	x	x		3. Tengo recursos para enfrentarme a una entrevista de trabajo.
		x		4. Comprendo el concepto de competencia transversal y la importancia que tienen éstas en desarrollo profesional laboral.

			4	5. Dedico el tiempo suficiente a la búsqueda de empleo.
			3	6. Sé dar respuesta de manera autónoma a las dudas que me surgen acerca del ámbito laboral.
<b>Conocimientos adquiridos</b>				
1	2	3	4	
			x	1. Después de realizar este programa conozco las herramientas y recursos necesarios para hacer que la búsqueda de empleo sea lo más exitosa posible.
			x	2. Al finalizar esta propuesta sé identificar los errores más comunes a la hora de componer mi currículum y carta de presentación, por lo que soy capaz de desarrollarlo por mis propios medios.
			x	3. Tras mi participación en esta propuesta he adquirido y ampliado mis conocimientos para enfrentarme a una entrevista de trabajo preparado/a.
			x	4. Tras la realización del programa, he adquirido diferentes competencias transversales necesarias en el mercado de trabajo.
			x	5. Después de ser participante de este programa considero que es necesario dedicarle tiempo suficiente a la búsqueda de empleo.
			x	6. Con la realización de estas actividades para mejorar mi empleabilidad he obtenido respuesta a muchas dudas que tenía previamente acerca del ámbito laboral.
<b>Observaciones:</b>				