

EXPERIENCIAS

Desarrollo de competencias transversales para el acceso al empleo: PRACTICAL & EDUCATIONAL TRAINING, una propuesta metodológica

Development of transversal skills employment access: PRACTICAL & EDUCATIONAL TRAINING, a methodology proposal

Ana María GONZÁLEZ PRADO
Kenia Lucía NAVARRO GALLARDO
Psicólogas. Asociación Cultural Norte Joven

RESUMEN

El presente artículo¹ pretende mostrar una parte del programa Practical & Educational Training (PET). Se trata de un diseño metodológico con abordaje cognitivista destinado a grupos de adolescentes en riesgo social. En el marco del programa comunitario Leonardo da Vinci, se está elaborando y aplicando esta propuesta de formación en habilidades sociolaborales destinada a jóvenes en desventaja socioeconómica participantes en talleres profesionales de garantía social, con la ayuda financiera de la Comisión de la Unión Europea dentro del Programa Leonardo da Vinci.

Nuestro plan de acción pretende desarrollar, en el centro educativo, un programa de entrenamiento integral para facilitar el acceso al empleo de los jóvenes e incluye: módulos de entrenamiento (destrezas sociolaborales, búsqueda activa de empleo, formación de formadores), instrumentos de evaluación (habilidades sociales básicas, destrezas sociolaborales y actitudes), así como una metodología de seguimiento de los alumnos que realizan sus prácticas laborales.

Los lectores encontrarán una ejemplificación de las sesiones cuyo diseño es objeto de dicho programa. Son programaciones de aula-taller de habilidades sociales y laborales que incluyen materiales didácticos para profesores y alumnos de dichas áreas.

PALABRAS CLAVE

Habilidades sociales, orientación laboral, inserción laboral, empleo, garantía social, jóvenes desfavorecidos, competencias laborales, material didáctico.

ABSTRACT

This paper shows the Practical and Educational Training programme (P.E.T.), which is a methodological desing with a cognitivism approach to work wim group of young people in social risk situation within the frame of the Leonardo da Vinci programme. The main objec - tive of P.E.T. project is to encourage specific initial vocational training measures for disad - vantaged young people without adequate training, with the support of the Commission of the European Communities under the Leonardo da Vinci Programme.

Our action plan tray to develop an integrated training programme to facilitate the access from educational centres to enterprises for young disadvantaged people.

The integral training programme which will be developed through this project consists in: training modules (such as Socio-laboral skills, Active Job Searching, Training trainers), evaluation tools (for tutors to evaluate technical and personal skills in the company period: evaluation of Socio-laboral skills, Basic skills, atitudes) and supervision and follow-up plans for the student/worker in the enterprise.

The readers can find a new example of didactic materials to use in social and job skills courses.

KEY WORDS

Social skills, labour orientation, job insertion, employment, social guaranty, disadvanta - ged adolescents, job skills, didactic materials.

INTRODUCCIÓN

La UE es consciente de que el actual índice de paro, supone un coste inaceptable en términos económicos y humanos, por lo que el empleo se ha convertido en la prioridad de las prioridades. Una de las principales recomendaciones para la lucha contra el desempleo, por parte de los jefes de Gobierno y ministros de Asuntos Exteriores de los países de la UE, es la inversión en Formación Profesional, como clave para aumentar las posibilidades de empleo de la población activa.

El proyecto que presentamos responde a la necesidad por parte de los jóvenes fundamentalmente de los jóvenes desfavorecidos social, académica y/o laboralmente de incorporar a los aprendizajes técnicos/profesionales, reglados o no: conocimientos complementarios, informaciones, orientaciones, técnicas, habilidades, etc. que permitan al joven enfrentarse al trabajo con mayores posibilidades de éxito dentro de un contexto económico de mercado, complejo y cambiante. Se puede decir que hoy en día la capacitación profesional (destrezas técnicas) ya no tiene un valor absoluto y determinante en la inserción y que el mercado laboral valora y exige además otras capacidades, que en otro momento eran secundarias.

Los jóvenes con los que trabajamos, y como ellos muchos otros, se enfrentan a la búsqueda de un empleo, y de un modo más general al mundo adulto con una indefensión aprendida, y sin un aprendizaje y experiencia de habilidades para el éxito, dentro de las cuales resaltaríamos la motivación y las expectativas de control sobre las situaciones.

En qué marco teórico nos situamos

En la cercanía del trabajo cotidiano con los jóvenes nos mueve el interés por lograr su plena **adaptación** al mundo laboral actual, marcado, como hemos mencionado

anteriormente, por el aumento de la inestabilidad e inseguridad en el empleo a medida que disminuye el nivel de estudios de los individuos. Pretendemos situar a nuestros alumnos en una nueva posición social y personal que les permita continuar, con sus propios recursos, en la actividad laboral.

Entendemos esta adaptación como una acomodación del sujeto a las normas, valores de la sociedad, sin significar con ello una total conformidad. Para Roche² (1992), esta adaptación de una persona a su entorno social quiere decir que esa persona ha interiorizado suficientemente los modelos, los valores y los símbolos de su medio ambiente; que los ha asimilado en su estructura de personalidad en la medida suficiente para comunicar y comulgar fácilmente con los miembros de las colectividades de las que forma parte.

Buscamos el desarrollo de la **competencia social**, definida por Van Der Ploeg y Knorth (1993) *como un concepto global que representa la capacidad de comprender, explorar y manejar el mundo circundante. Es decir, las capacidades y cualidades totales necesarias para manejar el entorno con eficacia*³. Como recomienda este autor, nuestro trabajo comprende no sólo la ejecución de acciones orientadas, en que se basan los programas de habilidades sociales y laborales, sino que también incluimos la obtención de un conocimiento del mundo en que vivimos y el desarrollo de un mapa cognitivo que proporcionará orientación y estructura para el propio comportamiento.

En este proceso los individuos aprenden construyendo de forma activa sus propios conocimientos, en lo que ha sido denominado por los autores constructivistas como **aprendizaje significativo**. Nuestra dinámica de trabajo nos llevará en unas ocasiones a hacer hincapié en el desarrollo de nuevas técnicas de **resolución de problemas** y, en otras, a potenciar el **cambio conceptual**, en el cual se

reemplazan y reorganizan los conceptos centrales de las teorías del sujeto para explicar, satisfactoriamente, los nuevos fenómenos que antes no podían ser explicados (Carretero, 1996, 38). Como señala Carey (1985)⁴, un cambio conceptual radical implica no sólo un cambio en el conocimiento declarativo del individuo, sino también un cambio actitudinal y está relacionado con las habilidades de pensamiento del sujeto (desarrollo de estrategias metacognitivas).

Beneficiarios

Los beneficiarios directos del PET son 170 jóvenes de edades comprendidas entre 16 y 25 años (alumnos y ex-alumnos), ubicados en contextos socio-económicos difíciles, con experiencias de frustración en el ámbito escolar y en riesgo de exclusión social. Su titulación no excede en ningún caso el Graduado Escolar, se hallan desempleados y, aunque no cuentan con cualificación formal para acceder al mercado laboral, sí han adquirido, en los talleres del centro, conocimientos y destrezas en algún oficio.

Objetivos específicos

Pretendemos fomentar acciones concretas de formación profesional en favor de los jóvenes desfavorecidos que carecen de una formación adecuada y, en particular, de los jóvenes que abandonan el sistema escolar sin lograrla para mejorar sus posibilidades de inserción socio-laboral. Como acciones concretas nos proponemos:

— Idear y sistematizar un programa de formación adaptado a las características de los beneficiarios del proyecto.

— La elaboración de un programa formativo integral de alternancia, especialmente diseñado para apoyar y fortalecer las prácticas de los alumnos/trabajadores

de los centros de enseñanza en las empresas. Este programa complementa la formación en destrezas técnicas con una formación socio-laboral que permite a los jóvenes una transición progresiva y coordinada del ámbito formativo al laboral. Este apoyo es importante para todos los jóvenes en su transición a la vida activa, pero lo es más aún para aquellos más desfavorecidos en el mercado laboral.

— El desarrollo de nuevas vías de relación entre los centros formativos y las empresas: transmisión de información, grupos de discusión entre educadores y empresarios para el planteamiento de nuevas estrategias de acompañamiento de los alumnos en prácticas, adaptación de los programas formativos de alternancia a los tiempos, espacios y canales de la empresa, etc.

EL PROGRAMA PRACTICAL AND EDUCATIONAL TRAINING (PET)

Contenido

El PET es un programa formativo integral diseñado para facilitar a jóvenes desfavorecidos su tránsito del ámbito educativo al profesional. Está especialmente diseñado para preparar y acompañar una fase de prácticas en empresas en la que se dé una Formación Práctica y Educativa, como su título indica. Pretende sistematizar y fortalecer esta fase de acercamiento entre centros formativos y empresas, denominada Fase de Alternancia.

La Fase de Alternancia, se refiere a un período en el que los alumnos del centro formativo hacen prácticas en una empresa, con el objeto de tener una experiencia laboral en un entorno real. Esta formación práctica está complementada y apoyada por módulos formativos, instrumentos de evaluación y planes de seguimiento, que mejoran considerablemente el aprovechamiento de esta experiencia.

El contenido del proyecto responde a la flexibilidad que requiere la fase de prácticas en ámbito laboral en el desarrollo de la formación y en el seguimiento, que permita adaptarse a las peculiaridades de las empresas colaboradoras, tanto en tiempos, como en canales, espacios y procedimientos.

Metodología

En las distintas actividades del proyecto hay una orientación común basada en una metodología activa e individualizada, que contempla la diversidad como característica esencial.

La metodología es experiencial. Parte de la experiencia y mundo propio del alumno y remite todo su contenido a su aplicación en la vida y el oficio. La manipulación, la observación y el análisis de una realidad u objeto son la base de este método activo, que toma como base la participación del alumno a partir de sus experiencias y a través de distintas actividades.

Los principios pedagógico-didácticos, que subyacen a esta metodología y están presentes a lo largo de todo el proyecto son:

- La *interdisciplinariedad* en el tratamiento de los temas, o trabajo coordinado entre lo educacional y lo laboral, de modo que el aprendizaje de unos contenidos o destrezas incide, perfecciona y complementa el de los otros.

- La *motivación y significatividad*, partiendo de los conocimientos previos y de los intereses y necesidades de los alumnos para que la transferencia de los aprendizajes a su vida personal y laboral sea máxima.

- La *individualización* de los procesos enseñanza-aprendizaje, en función de las capacidades, el ritmo de aprendizaje y las necesidades de cada alumno.

- La *socialización* a través de actividades destinadas a mejorar las relaciones entre los alumnos y de ellos con los demás (jefes, compañeros de trabajo, educadores, etc).

- La *toma de conciencia del entorno mediato* y su influencia en el éxito o fracaso de los proyectos personales, bien por no poder llevarlos a cabo, bien por no poder elaborarlos.

Nuestro rol de educadores contempla las cinco etapas, definidas por Martínez⁵, que se establecen en la interacción con el educando: inicial, de exploración, de enfrentamiento, de recuperación y de normalización.

En la fase inicial o de *toma de contacto*, el joven suele estar a la expectativa de lo que puede acaecer. Desde el momento en que entra el profesor en la clase desconfía de él, reaccionando tanto de manera pasiva como agresiva, esperando, a cambio, en el educador una acogida sincera y cálida.

En la fase de *exploración* se ponen a prueba la tolerancia y los límites del educador, sometiéndole a presiones para conocer su nivel de conocimientos, es decir, si sabe tanto como dice, y su grado de paciencia, o lo que es lo mismo, si está dispuesto a explicar todo lo que no se entienda y tolerar los errores.

En la interacción en el aula, el alumno intercala conductas que atraen la atención del educador y que llevan un marcado interés de manipularlo. Es la fase de *enfrentamiento*; en ella, el formador debe dosificar las gratificaciones y frustraciones y no caer en el juego, favoreciendo así la reflexión y adaptación personal. Los profesores cuentan con la aparición de una resistencia a la instrucción y a la modificación de las ideas preconcebidas de los alumnos.

En la cuarta fase, de *recuperación*, el clima de confianza establecido favorece

que el alumno se centre en la actividad y reflexione sobre lo que el profesor le plantea. Es el momento de facilitarle estrategias de aprendizaje que faciliten un cambio de actitudes y conductas.

Finalmente, en la fase de *normalización*, el joven exige ser enseñado e implicado en su rol de alumno.

En la situaciones reales nos encontramos con una evolución distinta de cada miembro del grupo que debemos atender y en una expresión particularizada de cada una de ellas, obligando al educador a estar atento y realizar intervenciones individualizadas.

El carácter interdisciplinar de nuestra orientación nos lleva a acometer simultáneamente distintas actividades con objetivos convergentes dentro de un proyecto integral, cuya evaluación final nos ayudará a poner el acento en los aciertos y a modificar los errores cometidos. Se trata de un proceso dinámico que se desarrolla en distintas etapas: 1) el punto de partida es el análisis de necesidades formativas y demandas en relación al empleo y la formación desde las perspectivas de alumnos, formadores y empresarios; 2) el paso siguiente es la creación de una base de empresas que reciben a alumnos en prácticas o aprendices contratados, y la puesta en marcha de un sistema de selección y seguimiento de los mismos. Y, finalmente, 3) la elaboración y aplicación de un programa de habilidades sociales y laborales, con contenidos basados en los resultados de los apartados anteriores, es el último de los movimientos.

El programa al que nos referimos consta de sesenta y seis unidades didácticas, agrupadas en dos niveles, que han sido elaboradas por un equipo formado por psicólogos expertos en cada nivel, quienes coordinan dos grupos de profesores de sendos niveles y peculiares características: el de formación en *habilidades sociales básicas*, integrado por psicólogos; y, en el

segundo nivel, de *formación y orientación laboral*, formado por profesionales liberales con amplia experiencia laboral y actividades empresariales diversas.

Las unidades didácticas propuestas se discuten previa y posteriormente a su aplicación en el aula, por lo que han sido numerosos los contrastes y filtros a los que han sido sometidos (expertos, profesores y alumnos) para determinar las modificaciones aconsejables para el formato final.

La comunicación fluida entre los profesionales participantes en el programa en un buen ambiente de trabajo facilita la implementación de propuestas de trabajo nuevas y creativas, la detección de carencias no reflejadas en el programa, nuevos contenidos interesantes, inquietudes de los alumnos, nuevas necesidades o cambios del mercado laboral, etc. A través de las evaluaciones posteriores a cada sesión y de evaluaciones periódicas, se revisan y reajustan las programaciones adaptándolas al tipo de grupos con los que se trabaja. Asimismo, para una buena integración de este módulo en el proyecto educativo del centro, es necesario trabajar con los distintos miembros de la comunidad educativa, para que en el centro exista una coherencia formativa que revierta en los alumnos. Se trabaja con los equipos de centro las actitudes básicas a reforzar y mantener con los alumnos en los talleres y en las aulas. En las reuniones de equipo se evalúa la consecución de este objetivo y se decide si es necesario trabajar con ciertos alumnos a nivel individual algunas habilidades que no han adquirido.

Unidades didácticas

Cada una de las 66 unidades didácticas, o sesiones de aula, programadas sigue una estructura común que facilita su comprensión y utilización. La **ficha**

base incluye los siguientes apartados: 1) *encabezado o datos generales*: número de orden de la unidad, tema, contenidos, listado de materiales e emplear; 2) *objetivos operativos*; 3) *actividades a realizar*, en relación a cada objetivo operativo; y 4) *técnicas o estrategias metodológicas sugeridas al profesor* (instrucciones, modelado, ensayo conductual, retroalimentación, reflexión guiada, refuerzo, etc.)

En la ficha base se hace referencia, en ocasiones, a *materiales de trabajo para el alumno*, donde éste puede realizar determinadas actividades, y a *material para el profesor*, que incluye las respuestas más adecuadas a las actividades, así como información teórica de apoyo en relación al tema a trabajar.

El número de sesiones fue decidido a partir de las 33 semanas lectivas que previmos para dos cursos consecutivos; en el primero se pretende que los alumnos logren habilidades sociales básicas; y, en el segundo, apliquen estas competencias a situaciones progresivamente más próximas al contexto laboral. Sin embargo, el hecho de que hayan sido 66 las sesiones diseñadas no construye en absoluto, ya que el orden en el que están presentadas y sus agrupaciones permiten reducir el tiempo previsto de aplicación, reduciendo, obviamente, las actividades.

En cada unidad didáctica, diseñada para un máximo de noventa minutos de duración, el profesor comienza activando el interés de los alumnos hacia el tema a tratar, vinculando los contenidos a trabajar con sus conocimientos previos y experiencias laborales, mostrando la relevancia del tema a partir de la experiencia de los propios alumnos. Se incorpora entonces nueva información y ensayos de nuevas estrategias, sociales y laborales, finalizando con una reflexión sobre los aprendizajes alcanzados. Durante la clase se fomenta el desarrollo de la auto-

nomía de los alumnos, incorporando las máximas opciones posibles para que ellos tengan oportunidades de decidir y aumentar así su sensación de autonomía.

Las unidades didácticas han sido utilizadas en grupos de 9 alumnos por profesor, y se atiende a lo grupal, sin excluir actividades de trabajo individual y personal. Los asuntos individuales que excedan a los objetivos de la unidad se deberán tratar individualizadamente por un orientador o psicólogo, que tendrá en cuenta una serie de variables como la urgencia por encontrar un empleo, la situación económica en la que se encuentra el joven o su familia, la incorporación a prácticas no remuneradas o alternancia, las dificultades del alumno para expresarse en el grupo, las dificultades específicas del alumno en alguna habilidad o/y actitud trabajada en el grupo o las situaciones individuales del proyecto de vida, relacionadas con el proyecto laboral, que surjan en el grupo y no tengan cabida en él, por su carácter íntimo y personal.

Los contenidos de las unidades didácticas se distribuyen en dos bloques, que incluyen a su vez los siguientes apartados:

NIVEL I: HABILIDADES SOCIALES:

a) **Habilidades Sociales Básicas y de Respeto:** ¿Qué son las habilidades sociales? La comunicación verbal y no verbal. El código escrito: cumplimentar impresos. Las normas en nuestra vida y en el centro educativo.

b) **Habilidades Sociales Comunicacionales:** La expresión de sentimientos. Resolver conflictos mediante el diálogo.

c) **Habilidades Sociales de Autoafirmación:** La asertividad. Dar cumplidos y recibir cumplidos. Formular y recibir críticas. Decir no. Las relaciones con el sexo

opuesto. La autoridad: cómo ajustarse a criterios externos. El trabajo en grupo: toma de decisiones.

d) Habilidades de Autoevaluación: Autoconocimiento I: Mis características personales. Autoconocimiento II: Qué quiero y qué puedo, qué cambios necesito hacer para lograr mi metas. La imagen personal. Autoconocimiento III: Cómo me ven los demás.

e) Habilidades necesarias para desenvolverse en el entorno en que se vive: El consumo y los medios publicitarios. El dinero y el tiempo: planificación. El entorno en el que vives. Alternativas de ocio y tiempo libre. Las conductas de riesgo. El consumo de alcohol. Los valores I. Los diferentes grupos sociales. La tolerancia. El liderazgo. Fomas alternativas a la violencia. El futuro está en tus manos. La relación de pareja. Elaboración de un proyecto de vida.

NIVEL II: HABILIDADES LABORALES:

a) Acercamiento al mundo laboral: Presentación de los contenidos de Formación y Orientación Laboral. Relación entre centro formativo y centro de trabajo. Trabajo en equipo. Concepto de trabajo y empresa. Normas básicas de una empresa. Tipos de empresas y sus normas. Adaptarse a contextos diferentes en los distintos tipos de empresas. Hábitos de educación en el entorno laboral. El trabajo de ocasión: ventajas e inconvenientes. Auto-conocimiento de cualidades y carencias para el trabajo. Mi proyecto profesional. Los valores en el mundo laboral.

b) Técnicas de búsqueda de empleo: Introducción a las técnicas de búsqueda de empleo. Fuentes de empleo: anuncio, cuestionario de solicitud, bolsas de empleo, etc. Preparación mesa redonda sobre inserción laboral. El Curriculum Vitae. La carta de presentación. Recibir contestación de tu candidatura. Elementos básicos de una entrevista de trabajo formal. Elementos

básicos de una entrevista de trabajo formal. Preparar preguntas difíciles en una entrevista para formular y recibir. La comunicación no verbal en la entrevista de trabajo. Responder a pruebas y cuestionarios. Cómo organizarse para buscar empleo.

c) Mantener un empleo: La presión de grupo en el entorno laboral. Las Empresas de Trabajo Temporal: ventajas e inconvenientes y su diferencia con las agencias de colocación. El contrato. Tipos de contratos laborales. El contrato. Tipos de contratos laborales. ¿Cuándo preguntar dudas y a quién? La mujer en el mundo laboral. Derechos y deberes de los trabajadores. El Ministerio de Trabajo: el INEM, la Seguridad Social. La nómina. El dinero: auto-control. Minidiccionario laboral.

Evaluación

Consideramos fundamental una evaluación continua de contenidos y de procesos a lo largo del proyecto, que nos proporcione un feedback constante de nuestro trabajo.

La evaluación previa de los alumnos es necesaria para la detección de sus necesidades formativas. Para ello, a partir de un registro de observación de habilidades sociales básicas (que ha de rellenar al tutor del joven) y de un formulario de habilidades básicas para el empleo, se formulan objetivos personalizados y se elabora el plan de formación y seguimiento individual, en el marco del cual se evaluará al alumno en cuanto al cumplimiento de sus objetivos individuales. También se plantean entrevistas individuales con cada alumno, en las que cada uno de ellos se autoevalúa, tomando como criterio sus objetivos personales, previamente formulados.

La evaluación de los alumnos en el contenido del proyecto de Formación en Alternancia es un instrumento fundamental.

Tiene las siguientes características:

- *Continua*, entendida como una parte del proceso de aprendizaje a través de la observación diaria por parte de cuantos educadores y empresarios intervienen en el proceso de formación profesional con momentos concretos en que se hará una reflexión más global y que consisten en la evaluación que se realizará con una periodicidad trimestral.

- *Formativa*, puesto que el propósito de la evaluación es ayudar al alumno/trabajador en su aprendizaje.

- *Criterial y personalizada*, referida a los conocimientos previos, capacidades y esfuerzo de cada alumno, y no sólo en función de los objetivos pretendidos.

- *Orientada al formador y al alumno*, de modo que además de los progresos del joven, también interesa evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, con el fin de mejorarlo.

- *Integradora*, considerando el desarrollo de capacidades de tipo conceptual, procedimental y actitudinal además del progreso en cada una de los módulos.

- *Procesual*, para contemplar el proceso de aprendizaje de cada alumno y no sólo el resultado de unos determinados aprendizajes; de modo que sea posible valorar qué y cómo ha aprendido cada alumno.

- *Diversificada* a través de distintos procedimientos e instrumentos: observación directa del proceso reflejada en fichas de seguimiento, instrumentos de evaluación, escalas de estimación, anecdotarios, etc.

En cuanto al contraste de resultados, convendrá realizar periódicamente una evaluación cuantitativa y cualitativa de nuevas empresas colaboradoras con los centros formativos y aplicación de estadísticas comparativas antes y después de

la aplicación del programa, En relación a objetivos de inserción socio-laboral.

El éxito de la ejecución vendrá marcado por los siguientes indicadores:

- Número de empresas colaboradoras contactadas para el proyecto de inserción socio laboral con jóvenes desfavorecidos.

- Número de empresas que firmen un convenio de colaboración con los centros formativos.

- Alumnos/as que superan con éxito las fases de envío de currículum, entrevista y/o contrato tras la aplicación del módulo de búsqueda activa de empleo.

Resultados provisionales

El programa PET va revelando paulatinamente su incidencia en los alumnos, que muestran:

- Alto nivel de motivación hacia el programa de habilidades sociales y laborales.

- Nuevas concepciones y posicionamientos personales en cuanto a la valoración del trabajo, su futuro laboral y sus posibilidades de empleo.

- Aumento de su competencia social, que se manifiesta en el comportamiento diario y, especialmente, las prácticas laborales realizadas.

- Identificación de la situación personal, social y profesional de cada alumno frente al trabajo, sus expectativas, posibilidades y limitaciones.

- Orientación en la elaboración de un itinerario de inserción personalizado conociendo cada joven dónde está y a dónde quiere llegar.

- Manejo de conocimientos y técnicas

más útiles para enfrentarse a la búsqueda de empleo con mayores expectativas de éxito.

- Conocimiento de los aspectos jurídico-laborales más inmediatos y cercanos sobre el trabajo.
- Integración del trabajo dentro de su proyecto de vida, con unos determinados valores, actitudes y recursos.

Pero no sólo los jóvenes salen beneficiados, hay otros beneficiarios indirectos como los tutores profesionales y profesores, que se han enriquecido con el trabajo en equipo y la experiencia diaria, sistemáticamente contrastada con la evolución de los alumnos en el entorno labor real.

La vinculación de las empresas a la labor educativa sigue siendo la mayor dificultad de nuestro trabajo, sin que por ello abandonemos nuestro empeño de conseguir una importante bolsa de empresas dispuestas a colaborar en la inserción laboral de nuestros jóvenes.

En el desarrollo de nuestro programa nos hemos encontrado con que:

- El salto entre la formación y el empleo es tan fuerte que nuestros alumnos precisan apoyos psicosociales que les orienten y ayuden a superar esta dificultad con éxito.
- Estos jóvenes no cuentan con hábitos socio-laborales suficientes para superar con éxito su primera experiencia laboral.
- Las empresas convencionales no contemplan un proceso paulatino de integración en el trabajo, ni consideran, en sus planificaciones de tiempos, los momentos en los que los educadores podríamos apoyar a los nuevos trabajadores.
- Nuestros jóvenes no pueden competir en igualdad de condiciones con

otros jóvenes, también parados, pero sin dificultades personales y sociales tan agudas.

- El manejo de los primeros salarios que un trabajador recibe es crucial en los entornos sociales de los alumnos con los que trabajamos.
- Para un centro formativo es difícil acceder a prácticas en empresas.
- Los prejuicios de explotación, a los que los jóvenes en desventaja socioeconómica se ven sometidos, entorpecen el aprovechamiento de posibles prácticas no remuneradas al sentirse explotados.
- Las empresas rechazan a jóvenes estigmatizados como conflictivos. No hay legislación en España, que compense esta desigualdad y ayude a la empresa a contratar a este tipo de jóvenes, salvo en Cataluña.

Dentro de las actividades transversales se ha trabajado sobre el análisis de datos estadísticos correspondientes a informes de la juventud en los países asociados (Francia, Suecia, Gran Bretaña y España), el desempleo en jóvenes y los resultados psicodiagnósticos de los alumnos. Se han realizado análisis cualitativos y cuantitativos de los niveles de inserción social y laboral registrados hasta el momento por alumnos y ex alumnos de las organizaciones asociadas. Se han organizado grupos de discusión con asociaciones gremiales; empresarios y encargados de empresas de servicios, de producción y de trabajo temporal; jóvenes y profesores.

El balance de partida arrojó necesidades de cambio de todo tipo y en todos los ámbitos; pero únicamente nos ocupamos de aquellas a las que creímos tener acceso. Algunos déficits importantes de los jóvenes beneficiarios de este proyecto, cuya superación nos propusimos fueron: a) la falta de información sobre las ofertas que existen en materia de formación y empleo; b) la escasez de pautas y apoyos motivadores

para la toma de decisiones; c) el escaso bagaje personal para enfrentarse al trabajo como actividad diaria; d) la carencia de habilidades y recursos personales para enfrentarse a la búsqueda de empleo; e) un deficiente conocimiento sobre el funcionamiento del mercado; f) una subvaloración y subcultura del trabajo no adaptada a las pautas dominantes; y g) una gran distancia respecto a la dimensión empresarial.

La implementación del programa formativo desarrollado en el proyecto, coordinado con los centros formativos y las empresas ha aumentado los niveles de inserción socio laboral de jóvenes. Este proyecto en concreto, se anticipa a las necesidades de formación de jóvenes socialmente desfavorecidos, evitando así su riesgo de exclusión social.

Aplicabilidad

El trabajo que estamos realizando puede resultar interesante, con muy ligeras modificaciones, para distintos niveles educativos entre los que podemos destacar los Módulos Profesionales de Grado Medio, o las materias *Preparación para la vida adulta y profesional*, de la Educación Secundaria Obligatoria, y *Formación y orientación laboral*, de Garantía Social; las cuales, por su reciente regulación e implantación, aún no cuentan en el mercado con materiales de apoyo para profesores. Igualmente, podrían beneficiarse de una parte de este programa los participantes en empresas de inserción social, en especial en el entrenamiento en habilidades sociales.

Este tipo de centros podrían poner en marcha el programa formativo al que nos referimos, o parte de él, en sus centros formativos o empresas, para lograr así

mayores posibilidades de inserción laboral y social de jóvenes desempleados, socialmente desfavorecidos o carentes de las competencias transversales requeridas para una óptima inserción laboral.

Para nosotras, este tipo de experiencias constituye un instrumento básico de inserción por cuanto aumentan el autoconocimiento, la confianza en sí mismos y la autoestima mediante el desarrollo de actividades como las que se proponen; permiten al alumno aproximarse a lo que es la realidad de la empresa y del trabajo; ayudan a contrastar las exigencias de la empresa en términos de cualificación, con conocimientos adquiridos por los usuarios en un proceso de mejora y adaptación continua de los contenidos y métodos formativos; y permiten, en definitiva, la adaptación real entre el futuro trabajador y la empresa multiplicando las probabilidades de que la empresa establezca una relación laboral con este tipo de colectivos.

La implementación en los centros relacionados con la formación profesional, del programa formativo desarrollado en este proyecto, tiene una rentabilidad económica y social evidente, que se defiende por la lucha contra la exclusión social mediante la integración de desfavorecidos en el empleo; el apoyo en el desarrollo personal y social y la formación de hábitos socio-laborales de los beneficiarios del proyecto; la prevención de problemas asociados a la delincuencia, la drogadicción y otras conductas desadaptadas. Si esta prevención no se realizase se generaría una problemática social y económica más injusta, más dolorosa, más conflictiva, con menos probabilidades de éxito, y más costosa económicamente ya que requeriría la puesta en marcha de mecanismos de contención y reinserción.

NOTAS

- (1) El proyecto Practical and Educational Training se está desarrollando con la ayuda financiera de la Comisión de la Unión Europea (Programa Leonardo da Vinci). También agradecemos a los voluntarios de *Habilidades Sociales* y a los de *Formación y Orientación Laboral* su valiosísima participación en este trabajo aportando ilusión y esfuerzo a quienes tanto lo necesitan. A la Asociación Norte Joven por impulsarnos a buscar caminos de avance en la inserción sociolaboral de jóvenes en desventaja y por no poner los medios para lograrlo.
- (2) Citado en Ayerbe Echeberria, 1991, 33.
- (3) Van der Ploeg y Knort; 1933, 95.
- (4) Citado en Carretero, 1996, 39.
- (5) Martínez, 1984; citado en Ayerbe Echeberria, 1991.

ANEXO

TEMA: PRESENTACION DE LA ASIGNATURA

CONTENIDOS: Cómo aplicar las habilidades sociales a distintas situaciones relacionadas con el trabajo, relación del programa de Habilidades Sociales y el programa de EMPLEO.

MATERIALES: bolígrafos, pizarra, tizas, material para el profesor, material para el alumno, carpeta «Empleo» del alumno.

OBJETIVOS

1. SENTIRSE a gusto en un buen clima de grupo.
2. ENTENDER la relevancia del área de EMPLEO en el proceso de formación.
3. DARSE CUENTA de algunas necesidades formativas en el ámbito laboral.
4. RELACIONAR las Habilidades Sociales con el mundo del trabajo.

METODOLOGIA

1. **Ronda de nombres:** nos presentaremos diciendo el nombre, experiencia y afición.
2. **Explicación del profesor:** Leeremos los datos sobre el paro juvenil de reciente publicación. Comentaremos: *si estás dispuesto a prepararte para buscar empleo y si tienes muy claro que lo importante es encontrarlo dedicando el tiempo necesario, y aceptando inicialmente algún contrato aunque no responda a tus ilusiones... las encuestas no tienen nada que ver contigo.* Explicaremos que si hay mucha gente buscando empleo lo importante es llegar al lugar apropiado en el momento preciso y de forma adecuada y conseguir nuestra oportunidad. Encontrar y mantener un empleo es una tarea para toda la vida.
3. **Lectura comentada** del texto “Las aventuras y desventuras de Suso”: el profesor lee con voz alta y clara y en el tono más ameno posible, como si fuera una historieta o un cuento. Después, los alumnos subrayarán las palabras clave del texto, y escribirán cuatro contenidos que crean que necesitarían aprender en “EMPLEO” y los objetivos que les gustaría lograr al final del curso. Apuntaremos los contenidos que han escrito los alumnos. Los alumnos recogerán el material en su carpeta de “Empleo”.
4. **Lluvia de ideas.** Se apuntarán en la pizarra todas las Habilidades que nombren los alumnos, respetando su forma de expresarse, transformándolo en una habilidad social real. Rodearemos con un círculo en la pizarra aquellas Habilidades que los alumnos consideren que están relacionadas con el trabajo, concluyendo que cualquier habilidad social se puede aplicar en un contexto laboral.

5. REFLEXIONAR acerca de ejemplos concretos en los que se vea claramente la relación entre HHSS y EMPLEO.
5. **Ejemplificaciones:** Se reparte una cartulina a cada alumno. En cada ficha estará escrita una de las habilidades sociales posibles. Los alumnos tendrán que imaginar y comentar en voz alta una situación concreta del mundo del trabajo que les parezca relacionada con cada habilidad social. Ayudaremos a exponer las ventajas y desventajas de tener o no esa habilidad en esa situación concreta. Preguntaremos a los demás alumnos si están de acuerdo o no con su compañero.
6. ASIMILAR los contenidos del programa y EXPRESARLOS con el lenguaje propio.
6. **Resumen recopilatorio:** Recogeremos las aportaciones de los alumnos, haciendo un resumen de la clase, dando una visión general del programa de EMPLEO para este año: "Como habéis visto en EMPLEO este año aprenderemos conocimientos específicos del mundo laboral: contratos, nóminas, currículum, entrevistas, etc.; pero también prestaremos mucha atención a las habilidades, a los recursos con los que cuenta cada persona para enfrentarse a mundo del trabajo, aplicaremos las habilidades sociales que ya tenemos y aprenderemos otras nuevas». Entregaremos una copia del temario a los alumnos.

TEMA 1: PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

MATERIAL PARA EL PROFESOR: LAS AVENTURAS Y DESVENTURAS DE SUSO

Suso tiene 18 años. Ayer terminó su formación en unos talleres de Vallecas. Ha tenido una formación profesional de Electricidad, pero sólo iba a los talleres. Las demás clases no le interesaban mucho. Ahora quiere encontrar un trabajo para demostrar a sus padres y a sí mismo que ya es maduro y útil, que puede ganarse las "pelas" para sus gastos y vicios. Pero anda desesperado. ¿Dónde y cómo busca trabajo? El nunca se había preocupado en pensar cómo se busca uno el "curre" cuando falla lo de los amiguetes y conocidos. Tendría que buscar por otros caminos, porque los del barrio no conocen de ningún sitio que necesiten gente.

El frutero le ha ofrecido unas "pelillas" si le ayuda a cargar y a descargar los camiones de la fruta. Pero Suso, que es muy listo, quiere un trabajo de verdad. Un trabajo relacionado con lo que ha estudiado en los talleres, porque sus madrugones le ha costado.

Un amigo de Norte Joven, Paco, le comentó que a él en Formación y Orientación Laboral le dijeron que había periódicos con anuncios de empleo. Así encontró uno a su medida. Pero, ¿cómo ponerse en contacto con los del anuncio? ¿Cómo se escribe una carta de esas? ¿Qué había que poner?

Le preguntó a Paco: ¿Qué es un "C.V."? Le dijo que quería decir "Curriculum Vitae". Y luego le enseñó a escribir el suyo. "Es un papel donde se pone los datos personales, los estudios que uno tiene y los trabajos que ha tenido".

Mandó el papel y a las dos semanas le llamaron para una *entrevista*. Suso daba saltos de alegría hasta que se dio cuenta de que *no sabía qué* le iban a preguntar en la entrevista, cómo tenía que comportarse, en qué consistía, etc. Estaba tan nervioso que no consiguió dormir la noche anterior. Al llegar a la entrevista estaba *muy cansado*.

El jefe de personal le hizo unas preguntas muy raras. A él en aquel momento no se le ocurrían respuestas; estaba muy callado y asustado. Al salir de la entrevista en la cual no había podido estar todo lo expresivo que le habría gustado, la secretaria le entregó un *cuestionario*. Suso *no sabía cómo* se rellenaba y tuvo grandes dificultades para entender el significado de algunas preguntas. Escribió lo que pudo.

A pesar de todo la secretaria le llamó por teléfono, diciéndole que había conseguido el trabajo, pero que tendría un *periodo de prueba de dos meses*. Como Suso trabajaba bien y era un chico calladito que no daba mucha guerra, decidieron hacerle un contrato de seis meses.

Un mes después: la primera *nómina*. ¡Qué demasia! decía Suso. Le dieron un papel con un montón de números. Pero, ¡jo! No conseguía entender cuántas pelus le iban a dar según aquello. Se fue a ver a su amigo Paco para ver si le podía explicar algo.

En el trabajo había carteles por todas partes advirtiendo de peligros: incendio, accidentes, etc. Le explicaron que eran las medidas de seguridad e higiene en el trabajo. Había zonas donde estaba prohibido entrar sin casco. Pero a Suso nunca le habían gustado eso de los sombreros y *no se ponía el casco*. Hasta que un buen día algo cayó del techo de repente y le dejó un rato inconsciente y con un fuerte dolor de cabeza.

En su trabajo también había un compañero que constantemente le animaba a afiliarse a un *sindicato*. ¿Qué es eso?, preguntó. ¿Es una peña de fútbol?. Pensó en preguntárselo a Paco.

Pasaron seis meses. Le dijeron que las cosas iban mal en la empresa, así que *no le renovaron* el contrato. Poco después que habían cogido a otro chico para su puesto. Suso estaba triste y bastante confundido. Tampoco sabía *qué tenía que hacer ahora*, cuándo le daban el paro, qué papeles tenía que llevar, etc.

Para no estar aburrido en casa, y siguiendo los consejos de una antigua profesora, decidió apuntarse a unos *cursos para ampliar su formación*, mientras buscaba otro trabajo. Así podría encontrar un trabajo mejor, donde ganase más dinero. Paco le ayudó a buscar y a decidir.

En el curso le fue bien. Aquello molaba un montón. Como fue buen estudiante los profesores le recomendaron para un trabajo nada más terminar el curso.

Empezó a trabajar, pero andaba algo preocupado. Después de la experiencia del primer trabajo, no sabía muy bien por qué no le había acabado de gustar a su jefe -ya que *no recibió ninguna explicación* cuando le despidieron-. Decidió entonces apuntarse a un cursillo de Orientación Sociolaboral que daban los sábados en una asociación cercana a su casa.

Ahora Suso no tiene miedos. Ha aprendido muchas cosas sobre el mundo del trabajo y está tranquilo porque *ya sabe qué hacer* en cada situación que se le presente.

LISTADO DE HABILIDADES SOCIALES PARA LA ACTIVIDAD NUM. 6:

- Respeto al jefe.
- Cuidar el material de la empresa.
- Escuchar al jefe.
- Comprender que el jefe tiene un mal día.
- Responder a insultos sin agredir.
- Esperar el momento adecuado para hacer preguntas.
- Iniciativa sopesada.
- Colaboración con un compañero.
- Reconocimiento de errores propios.
- Descomposición de un trabajo en tareas.
- Respeto a los espacios del otro.

TEMA: MI PROYECTO PROFESIONAL.

CONTENIDOS: Mi proyecto profesional. Estrategias para alcanzarlo.

MATERIALES: tizas, bolígrafos, material para el alumno.

OBJETIVOS

1. TOMAR CONCIENCIA de la importancia de tener metas que alcanzar.

METODOLOGIA

1. **Reflexión sobre la acción:** organizaremos a los alumnos en parejas. Repartiremos un ejemplo de laberinto de un pasatiempo, pidiendo a que decidan entre ellos quién va a pensar y quién va a observar. Mientras lo realizan, les daremos pistas sobre estrategias para alcanzar la meta. Al terminar, pediremos que expresen en voz alta lo que han hecho. ¿Qué han sentido cuando se equivocaban de camino? ¿Qué han pensado mientras retrocedían? ¿Qué dificultades han encontrado en el ejercicio? ¿Qué han hecho para superarla y llegar a la meta? Comentaremos la importancia de conocer dónde está la meta para ponerse en marcha y de pensar estrategias para alcanzarla lo antes posible. Simil: relacionaremos este ejercicio con el mundo laboral, ya que necesitamos saber a dónde queremos llegar y diseñar estrategias, aunque el camino sea muy lioso y desconocido. El tema de hoy es conocer nuestra meta laboral y pensar en posibles estrategias para alcanzarla.

TEMA: MI PROYECTO PROFESIONAL.

CONTENIDOS: Mi proyecto profesional. Estrategias para alcanzarlo.

MATERIALES: tizas, bolígrafos, material para el alumno.

2. ELABORAR el proyecto profesional personal. 2. El profesor entregará una ficha del material didáctico y les pediremos que trabajen individualmente. **Recogida los comentarios del alumno:** Sugeriremos a los alumnos posibles perfiles profesionales, relacionándolo con comentarios que hayan realizado días anteriores. **Dar pistas:** ¿Qué pasos tienes que dar para conseguir ese perfil profesional? P. E.: 11 Sacarme el G. Escolar, 21 Aprovechar en Norte Joven, 31 Encontrar un empleo de ayudante, etc. De las carencias personales elaboraremos las dificultades. **Resumen estructurante:** resumiremos los objetivos de cada alumno y las estrategias que debe emplear para conseguirlo, adaptándose a su situación real.
3. REFLEXIONAR sobre lo aprendido hoy. 3. **Puesta en común:** ¿Qué han aprendido? ¿Qué ventajas tiene conocer su proyecto profesional?

BIBLIOGRAFIA

Ayerbe Echeberría, P. (1991). «Hacia un análisis de la inadaptación social». En *Pedagogía de la marginación social*. Editorial Popular. Madrid.

Carretero M. (1996). *Construir y enseñar las ciencias experimentales*. Aique. Buenos Aires.

Comisión Europea (1997). *El empleo en Europa 1997*. Oficina de publicaciones de la Unión Europea. Bruselas. Bélgica.

Consejo Escolar de Estado (1996): *Informe sobre el estado y situación del sistema educativo. Curso 1994-95*. Madrid. Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Cultura.

Díez Gutierrez, E.J. (1995): *Diseño curricular de Garantía Social*. Madrid. Ed. Pedagógicas.

Juarez, M. y Renes Ayala, V. (1995): *Diseño curricular de Garantía Social*. Madrid. Ed. Pedagógicas.

Juárez, M. y Renes Ayala, V. (1995): «Población, estructura y desigualdad social», en Juarez, M. (director). *V Informe Sociológico sobre la situación social en España*. Síntesis. Documentación social nº 101. Madrid. Cáritas Española-Fundación FOESSA.

Leal, J. «La fragmentación de la estructura social española». (Págs. 171-200) (literalmente). En: Carabaña, J. (Ed.) (1995). *Desigualdad y clases sociales*. Madrid. Fundación Argentaria-Visión Distribuciones.

O.C.D.E. (1984): *El paro juvenil. Causas y consecuencias*. Madrid. Fundación Argentaria-Visión Distribuciones.

Mayer, R.E. (1985). *El futuro de la Psicología Cognitiva*. Alianza Editorial. Madrid.

Rodríguez Cabrero, G. (director) (1995): «Políticas de rentas», en Juarez, M. (director). *V Informe Sociológico sobre la situación social en España*. Síntesis. En: Documentación social nº 101, Cáritas Española. Fundación FOESSA. Madrid.

Toharia Cortés, L. (director) (1995): «Empleo y paro», en Juarez, M. (director). *V Informe Sociológico sobre la situación social en España*. Síntesis. En: Documentación social nº 101. Madrid. Cáritas Española-Fundación FOESSA.

Van der Ploeg y Knorth (1993): Competencia social y apoyo social en la atención residencial. *Revista de Psicología Social Aplicada*. Vol. 3, nº 1