



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Educación

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**Propuesta psicosocial para la mejora competencial de la
autonomía e iniciativa personal dirigida a personas
desempleadas mayores de 45 años.**

Presentado por: Endika Vallejo Elgueta

Tipo de TFM: Intervención psicopedagógica

Director/a: Emilia Cabras

Ciudad: Durango, Vizcaya

Fecha: 25/01/2016

RESUMEN

Se entiende que dentro de la labor psicopedagógica, uno de los principales ámbitos de intervención es el área de inserción socio laboral. Siguiendo ese planteamiento, el presente Trabajo de Fin de Máster plantea una propuesta psicosocial orientada y dirigida a personas desempleadas mayores de 45 años residentes en la comarca del Duranguesado, cuyo objetivo será potenciar las habilidades y aptitudes relacionadas con la autonomía e iniciativa personal. Considerando que de esta manera se impulsa y aumenta la empleabilidad de dicho colectivo.

La debilidad actual del mercado de trabajo junto a la atrofia del Estado de bienestar han convertido el desempleo en uno de los principales factores de riesgo y exclusión social del Estado Español, ya que la necesidad de obtener ingresos económicos como la insatisfacción sentida por las personas desempleadas originan gran inestabilidad. Esta sensación anula a las personas generando en ellas malestar y aprensiones de incapacidad. De ahí que aparezcan distintos problemas psicosociales los cuales pueden ser intervenidos y previstos a través de diferentes intervenciones educativas.

Fruto de esa convicción se desarrolla una propuesta que no se ha llevado a cabo pero sirve como planteamiento de carácter práctico, el cual propone una serie de actividades que capacitan a los participantes a afrontar esa etapa en sus vidas. Asimismo, entiende que debe ser el propio sujeto quien sea el protagonista de su itinerario hacia la inclusión en el mercado de trabajo.

Conforme a la idea expuesta por Paulo Freire de que “sin la acción la reflexión se convierte en un elemento estéril”, el presente trabajo concluye afirmando de que todo proceso que facilite la toma decisiones y el autoconocimiento ayudará a desarrollar distintas capacidades como pudieran ser la autonomía y la iniciativa personal.

Palabras clave: *Desempleo, Autonomía, Iniciativa personal, Propuesta psicosocial, Proyecto sociolaboral*

ABSTRACT

The area of social labour inclusion is considered one of the most important fields in psychopedagogic work. Considering this approach, the following Final Project outlines a psychosocial proposal aimed to unemployed people above 45 years residing in the region around Durango, with the objective of strengthening the abilities and aptitudes regarding autonomy and personal initiative. As a result, the employability of such collective would be encouraged and increased.

The labour market's current weakness, together with the atrophy of the welfare state, has turned unemployment in a key factor of social exclusion in Spain. Both the need of income and the frustration unemployment brings generate great instability. This sensation nullifies people, therefore creating unrest and fears of inability. This situation results in several psychosocial problems that can be expected and worked on through educational interventions.

Following this conviction a proposal is developed, and though it has not been carried through, it serves as a practical plan, proposing a series of activities to prepare the participants for confronting such a stage in their lives. Likewise, it is stated that the participant must be the leading subject on his route to the labour market inclusion.

Elaborating on the idea exposed by Paulo Freire, that states "without action, reflection becomes an esterile element", the following work concludes affirming that every process that helps with decision making and self-knowledge, will develop forward several capacities, such as autonomy and personal initiative.

Keywords: *Unemployment, Autonomy, Personal initiative, Psychosocial proposal, Social labour project.*

INDICE

1. INTRODUCCIÓN DEL TRABAJO.....	7
1.1. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
1.2. ANÁLISIS DEL ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	9
1.2.1. Análisis socioeconómico del mercado laboral: El desempleo como factor de riesgo y exclusión social.	9
1.2.2. Perfil de la persona desempleada mayor de 45 años: sus motivaciones y prioridades.....	11
1.2.3. Consecuencias psicosociales del desempleo.	13
1.2.4. Autonomía e iniciativa personal como motor de cambio en el aumento de la empleabilidad. Claves para hacer frente a las exigencias del mercado laboral.	15
1.2.5. La Formación y orientación profesional como elementos liberadores	18
2. OBJETIVOS.....	19
3. BREVE FUNDAMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA.	19
4. PROGRAMA DE INTERVENCIÓN.....	21
4.1. FUNDAMENTACIÓN Y DISEÑO	21
4.2. CONTEXTO DE INTERVENCIÓN Y AGENTES COLABORADORES	21
4.3. POBLACIÓN BENEFICIARIA.....	22
4.4. RECURSOS.....	23
4.5. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO.....	24
4.6. FASES DE LA INTERVENCIÓN (CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES)	25
4.7. SESIONES Y ACTIVIDADES.....	29
4.8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	39
5. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	42
6. CONCLUSIONES.	43
6.1. LIMITACIONES.....	45
6.2. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS.....	46
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	48
8. ANEXOS.....	53
ANEXO A. “IMAGEN PARA EL CAMBIO. FASES DEL CAMBIO”	53

ANEXO B. EL ELEFANTE ENCADENADO.....	54
ANEXO C. EL CUENTO DE LA PERSEVERANCIA Y EL LOGRO.....	56
ANEXO D. EL CUENTO DE LA VACA.....	57
ANEXO E. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.....	60
ANEXO F: CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DIFERENTES MODULOS	61
ANEXO G. ACTIVIDADES Y DINAMICAS GRUPALES DE EVALUACIÓN.....	64
ANEXO H. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA PROPUESTA PSICOSOCIAL	65

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tasa de paro población de entre 45-65 años por sexo.....	10
Tabla 2. Parados por nivel de formación alcanzado.	10
Tabla 3. Análisis de las dificultades y oportunidades encontradas por las personas mayores de 45 años	12
Tabla 4. Recursos empleados para el desarrollo del proyecto.	23
Tabla 5. Módulos pertenecientes al proyecto.....	25
Tabla 6. Diagrama de actividades de Septiembre.	26
Tabla 7. Diagrama de actividades de Octubre.....	27
Tabla 8. Diagrama de actividades de Noviembre	28
Tabla 9. Diagrama de actividades de Noviembre.....	28
Tabla 10. Formas en que los diferentes agentes evaluarán el programa.	41

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Indicadores de la empleabilidad: ejes estructuradores e indicadores primarios (Llinares, Córdoda y Zacaes, 2012, p.87)	16
Figura 2. Fases del desarrollo y planificación de la propuesta. (Elaboración propia).....	20
Figura 3. Elementos evaluables, siguiendo el modelo CIPP. (Elaboración propia)	39
Figura 4. Imagen del cambio. Fases del cambio. (Menéndez, s.f., p. 3)	53

1. INTRODUCCIÓN DEL TRABAJO

La intervención en el ámbito laboral debe contribuir en el desarrollo personal y profesional de las distintas personas que se encuentran en el desempleo. Sobre todo de aquellas personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social. Entendiendo que existen distintos colectivos que se encuentran en esa misma situación, en esta ocasión se ha decidido partir de una investigación basada en la observación y revisión bibliográfica, para finalizar con una propuesta de intervención la cual tenga como objetivo fomentar la autonomía y la iniciativa personal de las personas desempleadas mayores de 45 años.

Con ese objetivo, el presente trabajo, empieza planteando distintas razones por las que se ha decidido abordar este tema para que a través de diferentes apartados, se profundice y conozca un problema de una gran magnitud, el cual provoca una serie de consecuencias que pueden ser solventadas a través de planteamientos educativos. Para el correcto análisis del problema, se ha decidido partir por un examen socioeconómico de la situación que vive este colectivo en mercado laboral, para proseguir con las características de las personas mayores de 45 años que se encuentran en el desempleo identificando así sus necesidades y conociendo las consecuencias psicosociales causadas por permanecer en dicha situación.

Partiendo de la base que el presente trabajo entiende que para mejorar la empleabilidad de este colectivo se deben potenciar las competencias de autonomía e iniciativa personal, se examinan diferentes factores que influyen en la situación y la toma de decisiones de las personas desempleadas.

De esta manera, se propone un programa de intervención psicopedagógica centrado en un grupo de personas desempleadas mayores de 45 años y residentes en Durango (Vizcaya), el cual tiene la finalidad de hacer frente a las distintas necesidades detectadas fruto de un análisis que parte de diferentes fuentes bibliográficas. De las cuales, se han extraído diferentes proposiciones que en su conjunto han formado la presente propuesta psicosocial.

1.1. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La actual crisis económica ha producido grandes cambios no solo a nivel económico sino que ha reestructurado tanto el Estado de bienestar como la sociedad, incrementando las diferencias entre las clases sociales y aumentando la vulnerabilidad de los ciudadanos. Desde los inicios de ésta recesión, uno de los principales afectados ha sido el mercado laboral. En España, entre los años 2007-2015 se han destruido 2.908.800 puestos de trabajo. En el tercer trimestre había 4850800 personas en el desempleo (INE, 2015).

Dado que, en cuanto a la situación laboral se refiere, uno de los colectivos más vulnerables es el de las personas desempleadas mayores de 45 años, a lo largo del presente trabajo se realiza una propuesta de intervención, mediante la cual se propondrán una serie de actuaciones psicosociales que fomenten o fortalezcan las competencias relacionadas con la autonomía y la iniciativa personal que sirvan para facilitar la empleabilidad de estas personas. Puesto que la presente propuesta se llevará a cabo en un pueblo de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Durango), decir que en dicha comunidad autónoma este colectivo representa el 45,17 % de los desempleados (EUSTAT, 2015).

La actual tasa de paro (21,18% en el tercer trimestre del 2015 según el INE), la creciente inseguridad tanto laboral como social que viven los ciudadanos y el aumento del empobrecimiento de la sociedad, obligan a diferentes agentes a reaccionar desde distintos ámbitos. En este caso, desde un enfoque educativo e integrador, se plantea que se pueden hacer grandes aportaciones en cuanto a fomentar las distintas capacidades y empoderar a la ciudadanía para solventar la situación de desamparo, al mismo tiempo que se hace frente a las distintas necesidades psicosociales que viven las personas desempleadas.

Se entiende que los datos macroeconómicos no son el principal o único motivo por el que se debe de afrontar la situación de este colectivo. En este caso, se trata de diagnosticar, recalcar o resaltar las consecuencias y la desprotección que sienten estas personas para poder conocer y afrontar este problema tan complejo y multifactorial, para a continuación proponer una serie de actuaciones acordes a las necesidades detectadas.

Comprendiendo que uno de los principales hándicaps o obstáculos de este tipo de intervenciones suele ser que las personas que se encuentran desempleadas sienten que sus problemas únicamente se solucionan consiguiendo un trabajo remunerado, el presente trabajo entiende que la labor educativa debe de ir encaminada a poner en marcha un proceso de cambio conductual que palie la desprotección que vive este colectivo e incremente la capacidad de obtener un empleo.

1.2. ANÁLISIS DEL ESTADO DE LA CUESTIÓN.

1.2.1. Análisis socioeconómico del mercado laboral: El desempleo como factor de riesgo y exclusión social.

Conseguir un puesto de trabajo se ha convertido en la principal labor de 4850800 ciudadanos del Estado Español. Dado que el lugar donde convergen la demanda y oferta de trabajo es el mercado laboral, cabe destacar que la inestabilidad que impera en él pone en peligro la sostenibilidad y supervivencia del estado de bienestar tal y como lo conocemos.

Sin entrar a valorar o analizar las causas de la crisis, en esta ocasión se realizará una breve descripción de la situación o consecuencias que han llevado a desestabilizar el mercado laboral. Entre las distintas consecuencias producidas por la crisis o recesión económica, Del Campo y Del Campo (2014) destacan que en el mercado Laboral Español se ha producido una gran precariedad laboral e incapacidad de contratación de personas en el paro que ha supuesto un aumento del desempleo crónico. Además, señalan como principales características: la reducción de los afiliados a la seguridad social, la prolongación de la incorporación laboral, el desmantelamiento del tejido empresarial, la poca adecuación en investigación y desarrollo y la existencia de mayor grado de dependencia a las ayudas sociales.

Partiendo de las decisiones tomadas por diferentes gobiernos, cabría señalar que la reforma laboral puesta en marcha en el año 2012, supuso, además de una vulneración y retroceso de algunos derechos sociales, un debilitamiento de la cohesión de la clase trabajadora. Siguiendo esta tesis, Morata y Díaz (2013) destacan, que entre otras consecuencias, la reforma laboral ha provocado: Una reestructuración del modelo de negociación colectiva, mayor flexibilización en los contratos, un abaratamiento y aumento de las posibles causas de despido, una disminución de las indemnizaciones por despido y mayor facilidad para realizar contratos formativos.

Los recientes cambios que se están realizando en el mercado laboral y el hecho que estas transformaciones se desarrollan a gran velocidad, obligan a los trabajadores o candidatos a puestos de empleo a adaptarse a ellos. De lo contrario serán excluidos del mismo. Conforme el *Informe sobre competencias profesionales y empleabilidad* (España, 2015), entre los cambios más significativos, los cuales marcaran el devenir del mercado laboral, se encuentran:

- Los cambios en el mercado laboral y los puestos de trabajo están orientados a la producción de conocimientos.

- La cualificación exigida para los puestos de trabajo ha incrementado. Cada vez se piden profesionales más formados y técnicos.
- Han aumentado las exigencias en cuanto al desarrollo de las competencias. A día de hoy se exige tener experiencia, manejo de diferentes idiomas, conocimiento de las TIC, mayor grado de autonomía, flexibilidad y tener desarrolladas diferentes habilidades sociales y comunicativas.

Teniendo en cuenta que en el presente trabajo se analiza la situación de las personas desempleadas mayores de 45 años, a continuación se procederá a realizar un breve análisis de los datos más significativos del tercer trimestre del año 2015 (INE, 2015).

Tabla 1. Tasa de paro población de entre 45-65 años por sexo

EDAD	Mujeres		Hombres		Ambos sexos	
	Valor absoluto	%	Valor absoluto	%	Valor absoluto	%
45-49	309700	18,19	290600	17,07	600300	35,26
50-54	240500	14,12	272100	15,98	512600	30,11
55-59	188900	11,09	225100	13,22	414000	24,31
60-64	80300	4,72	95500	5,61	175800	10,32
TOTAL	819400	48,12	883300	51,88	1702700	100

Fuente: Adaptada de INE, 2015

En la tabla uno, se presentan datos que muestran la distribución de la tasa de paro cogiendo como referencia las distintas franjas de edades correspondientes a las personas que tienen entre 45-64 años. Este colectivo representa el 35,10% del total de personas que residen en España y se encuentran en el desempleo. Tal y como refleja dicha tabla, de las personas que se encuentran entre los 45-65 años, las más perjudicadas son aquellas que oscilan entre los 45-49 años. Asimismo, se quiere destacar los datos y los porcentajes de las personas que tienen entre 50 y 54 años, ya que las personas que se encuentren en el intervalo de edad de los 45-54 significan el 22,94% del total de desempleados del estado Español.

Tabla 2. Parados por nivel de formación alcanzado.

	45 - 65<	Tasa de paro
Analfabetos.	22200	1,3
Estudios primarios incompletos.	89200	5,2
Educación primaria.	277800	16,26
Primera etapa de educación secundaria y similar.	706800	41,36
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general.	193500	11,32
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior).	139800	8,18
Educación superior.	279600	16,36
TOTAL	1708900	100%

Fuente: Adaptación de INE, 2015

En la tabla dos se muestra el nivel de estudios de las personas que están desempleadas. Tal y como muestran los datos, la mayoría de ellas tienen realizados los estudios de primera etapa secundaria (41,36%). Por otro lado, destacar, que aunque en ocasiones se dice que uno de los principales motivos por el que estas personas mayores de 45 años no encuentren un empleo es la falta de preparación o titulación, decir que el 16,36% tiene realizados estudios superiores. Con ello se quiere destacar, que una de las principales necesidades de este colectivo es la especialización en algún tipo de oficio y la adaptación de estudios o titulaciones a las necesidades y exigencias actuales.

La crisis ha afectado de distinta forma a diferentes segmentos de la sociedad, ha creado nuevas formas de pobreza y ha producido distintas consecuencias en la manera de vivir de las personas. Por lo tanto, cada persona afrontará la etapa o periodo de desempleo de distinta manera. Arnal, Finkel y Parra (2013), determinan que el grado de estabilidad o inestabilidad que haya en sus vidas y en su trayectoria profesional repercutirá en dicho proceso. Así, demostraron que las personas que han trabajado durante años en el mismo puesto de trabajo o sector, y las que por el contrario, han pasado por muchos contratos temporales y diferentes empleos, especialmente ligados a la construcción, son las que más riesgo tienen de caer en una situación de pobreza y de no volver a reinsertarse en el mercado laboral.

1.2.2. Perfil de la persona desempleada mayor de 45 años: sus motivaciones y prioridades

Generalmente, la principal motivación de la persona desempleada que se encuentra en este intervalo de edad es encontrar un empleo, puesto que a través de él consiguen un sustento económico para la familia, recuperan un lugar o status en la sociedad y sienten que están aportando sus conocimientos a la sociedad. Por esa razón, la centralidad del empleo o la importancia que este tiene en sus vidas es de vital trascendencia.

Pese a que en numerosas ocasiones, fruto de los prejuicios existentes de la sociedad, se tiende a minusvalorar a las personas de edades comprendidas entre los 45 y 64 años, no se puede obviar que estas aportan un valor añadido como puede ser la experiencia o el conocimiento. De la misma manera, a la hora de poner en marcha una serie de actuaciones, dichas características deberán de ser tomadas en consideración. Es por ello que se considera oportuno ofrecer un breve análisis sobre las diferentes oportunidades y dificultades que puede encontrar una persona desempleada que permanezca en ese rango de edad, al mismo tiempo que se plantean algunas estrategias a utilizar (tabla 3):

Tabla 3. Análisis de las dificultades y oportunidades encontradas por las personas mayores de 45 años

<i>Dificultades encontradas por las personas mayores de 45 años</i>	
Entorno laboral	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Economía</i>: Crisis y globalización de los mercados. • <i>Sociopolítica</i>: Sociedad de la información y existencia de nuevos valores. • <i>Tecnología</i>: Progreso tecnológico y celeridad.
Entorno social	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Estereotipos sociales y culturales</i>: Se considera que son más conflictivos y menos flexibles en el entorno de trabajo; A la hora de contratar se suele preferir contratar a gente más joven sin cargas familiares, menos asentada y con espíritu de cambio ya que se considera que este colectivo es más conservador.
<i>Oportunidades de las personas mayores de 45 años</i>	
Entorno laboral	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nuevas formas de trabajo</i>: Existen formas de compaginar el trabajo con otras actividades. • <i>Nuevos yacimientos de empleo</i>: Debido al desarrollo y cambios de la sociedad se han instaurado nuevas necesidades y en consecuencia se crean nuevos puestos y oportunidades de empleo. • <i>Recuperación de oficios</i>: Existe una recuperación de viejos oficios. (Herrería, confección textil, artesanía, forja...) • <i>Fuente de conocimiento</i>: La experiencia adquirida (social y laboral) debe ser un elemento motivador (Madurez personal y profesional).
Entorno social	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nuevo papel social de la mujer</i>: En los últimos años ha incrementado el número de mujeres que han accedido al mercado laboral. • <i>Valores sociales demandados</i>: Hoy en día existe una tendencia a estimar valores tradicionales (humanidad, compromiso, responsabilidad...).
<i>Estrategias a emplear</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Aceptar la nueva situación. Sin desanimarse ni perder la esperanza. • El cambio empieza por cambiar la actitud hacia el desempleo. • Reinventarse profesionalmente. Buscar nuevas salidas profesionales. • Descubrir las debilidades y fortalezas de cada uno. Autoconocimiento. • Marcar y diseñar un itinerario hacia el cambio. • Reforzar aspectos emocionales y desarrollar nuestra marca personal (el marketing personal). Gestionar los contactos personales. • Potenciar más su experiencia laboral y la formación ocupacional e instrumental. • No desperdiciar las candidaturas espontáneas o auto candidaturas. 	

Fuente: Adaptación de Márquez, 2007; Rubio, 2013, p.106

Frente a las ideas o prejuicios que están extendidos en la sociedad, tales como que las personas desempleadas no realizan el suficiente esfuerzo para encontrar un empleo, que están acomodados, que se conforman con las ayudas recibidas o que renuncian a puestos de trabajo porque no les agrada, a continuación se ofrecen los principales resultados extraídos de una investigación de Izquierdo (2012), los cuales aportan más información sobre el perfil de los desempleados mayores de 45 años:

- Otorgan gran importancia al empleo, no solo por la autorrealización personal sino por la realización profesional y aportación que hacen a la sociedad.
- Utilizan activamente los mecanismos de búsqueda de empleo que están a su alcance.
- Tienen una gran predisposición y disponibilidad para trabajar. Entre sus peticiones priorizan el tener un contrato y estar dados de alta en la Seguridad Social. Al mismo tiempo, fruto de su necesidad económica, prefieren un puesto de trabajo relacionado con su profesión y que les aporte estabilidad.

Por lo tanto, se entiende que uno de los principales aspectos a potenciar por las propuestas e intervenciones dirigidas a personas desempleadas debiera ser la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y la autoestima. Por ello, uno de los principales quehaceres o labores psicoeducativas debe ser la de recuperar la confianza en uno mismo.

1.2.3. Consecuencias psicosociales del desempleo.

Durante los últimos años ha quedado patente la relevancia de las consecuencias psicosociales, no solo como un problema personal e individual, sino que debido a la expansión del fenómeno del desempleo, se podría decir que de alguna forma sus consecuencias se han socializado.

De todas formas, antes de indagar en las consecuencias directas del desempleo, cabe mencionar que en la sociedad vigente se ha dado una cosificación del trabajador. Como resultado de ello, de los prejuicios predominantes, de la situación socioeconómica y de la explotación laboral, las personas desempleadas sufrirán una sensación de indefensión y discriminación (la cual va en aumento) que afectará directamente al proceso de búsqueda de empleo y por ende en la inclusión socio laboral (Escarbajal e Izquierdo, 2013). Es decir, la manera de percibir la situación traerá consigo una serie de consecuencias psicosociales. Por esa misma línea Villardon (2012) afirma que “la forma de percibirse uno mismo (auto concepto), la forma de ver y ser visto por los demás (percepción social) y la valoración que hace de los recursos con los que cree contar para enfrentarse a la situación” (p.23) serán variables que influirán directamente en el estado anímico y psicosocial.

Una de las principales autoras que estudió el fenómeno del desempleo, en cuanto al impacto que este tiene en las personas, fue Marie Jahoda (1987), quien considera que el empleo aporta beneficios directos o manifiestos, relacionados con las ganancias económicas y las necesidades psicológicas a las que llama necesidades latentes. Entre estas últimas, destaca que gracias al empleo existe una estructuración del tiempo puesto que existe una actividad regular o rutinaria; se mantiene un contacto social y ampliación de las relaciones sociales; se comparten objetivos comunes y una identidad, asignando un status al trabajador.

Si bien en ocasiones, solamente se hace referencia a la persona desempleada, cabe destacar que las consecuencias psicosociales se expanden al entorno más cercano del demandante de empleo. Arévalo (2012) lo considera un fenómeno de salud público ya que después de perder el empleo, el nivel de satisfacción de vida baja, los conflictos o problemas familiares aumentan, al mismo tiempo que incrementan las probabilidades de apariciones de conductas de riesgo ya que el desempleo es un elemento estresante. Estos acontecimientos pueden derivar, sobretudo en personas que llevan más de un año en el desempleo, en problemas cognitivos tales como confusiones en las conversaciones, dificultad para concentrarse y realizar procedimientos económicos o matemáticos y problemas a la hora de tomar decisiones. Entre las consecuencias psicológicas más comunes se encuentran la depresión y la ansiedad generalizada. El 26% de los desempleados sufre alguna crisis de ansiedad (Olmedo y Monje, 2011)

Para que este tipo de trastorno no se desarrolle y señalando que este es un colectivo de alto riesgo de sufrir trastornos mentales, Buendía (2010) plantea el siguiente diagnóstico de las necesidades que las personas en desempleo tienen:

La persona desempleada necesita también y principalmente para no caer en la depresión, poder disponer de un lugar en la sociedad, unos adecuados niveles de autoestima para poder funcionar como persona, la realización de unas actividades que al mismo tiempo sean reconocidas y valoradas por los otros, la percepción de suficiente apoyo social que facilite las dimensiones cognitivas de resolver problemas y reafirme la propia identidad individual (p.60).

Siguiendo con las consecuencias que el desempleo tiene en la salud de las personas, en lo que a la salud auto percibida se refiere, no afecta directamente, aunque esté demostrado que la inestabilidad de la situación económica, la falta o disminución de ingresos (derivada de la pérdida de empleo) tienen un impacto tanto en la salud mental como en la física. Estas consecuencias serán más significativas y perjudiciales a medida que aumenta el periodo en el

que se está desocupado. En el caso de la salud física serán más observables cuando transcurra más un año (Urbanos y González, 2013).

El hecho de vivir o sentirse en una situación de exclusión social, según Rubio (2006), afecta de lleno a dos ejes fundamentales para la inserción laboral: el eje socio relacional (apoyos, vínculos, relaciones sociales) y el eje económico-laboral (empleo remunerado). Asimismo recalca que la exclusión es un problema de carácter multidimensional y dinámico afectado y acentuado por distintos factores laborales, relacionales, formativos, socios sanitarios y residenciales. Por lo tanto, entendiendo que es un fenómeno “que va en cadena” y afecta a distintos ámbitos, la respuesta debe tener la misma amplitud y ser de carácter integral.

1.2.4. Autonomía e iniciativa personal como motor de cambio en el aumento de la empleabilidad. Claves para hacer frente a las exigencias del mercado laboral.

Frente a los obstáculos impuestos por una sociedad cada vez mas discriminatoria y globalizada, el ser humano debe de aprender a adaptarse y a reinventarse. El mercado laboral, es un espejo de la sociedad en el cual se reflejan vulneraciones tanto de los derechos humanos como laborales. Así cómo cierta incomprensión hacia diversos colectivos.

En este constante proceso de cambios y adaptaciones, donde las exigencias del mercado laboral crecen y olvidan las carencias y virtudes de los ciudadanos, la persona que luche por conseguir un puesto de trabajo, tendrá que ser autónomo, honrado, responsable, tolerante, polivalente flexible creativo y deberá saber trabajar en equipo (Martínez, 2009). Siendo estas unas competencias relacionadas con la personalidad de cada individuo, que apenas se han tenido en cuenta en los anteriores sistemas educativos dónde primaban los conocimientos, ¿Qué y cómo se debe de trabajar estos aspectos con las personas desempleadas mayores de 45 años?

A través de la aplicación de un cuestionario de evaluación de la *Predisposición hacia la adaptación del cambio profesional* (Ce-PAC) dirigida a personas mayores de 35 años, Arnau (2013) afirma que para un cambio actitudinal, orientado a la capacidad de adaptarse a situaciones diferentes o nuevas, es imprescindible actuar en el área cognitiva, conductual y emocional. En este proceso formativo, se favorece tanto la aclimatación como la transformación, el integrar y trabajar, más allá de los conocimientos, valores, emociones y sentimientos.

El trabajo de los distintos valores y emociones debe ir encaminado a superar, vencer y a liberar los miedos que retienen a las personas desempleadas en un estado de desánimo y desesperanza en el que desconfían de sus aptitudes. En este proceso emancipatorio y de

empoderamiento, trabajar la autonomía y la iniciativa personal incrementará la capacidad de control de cada individuo. De esta manera, las probabilidades de que una persona consiga un empleo aumentará, puesto que pasan a ser conscientes de las habilidades de cada uno al mismo tiempo que adquieren un mayor nivel de confianza (Izquierdo y López, 2013).

El nivel de confianza, estará estrechamente relacionado con las expectativas, la motivación y la iniciativa de cara a buscar un empleo que tenga la persona desempleada. Un estudio realizado por Piqueras, Rodríguez y Rueda (2008), demuestra que cuando aumentan las expectativas de encontrar un empleo, mantienen una actitud proactiva de búsqueda de empleo y mayor sea la motivación de la persona desempleada, la duración del periodo de desempleo será menor. A esto habría que añadir que afirman que “las personas que muestran unas altas expectativas de control percibido en búsqueda de empleo, sobre todo cuando se sienten convencidas de que encontrarán trabajo pronto, reducen sensiblemente sus probabilidades de permanencia en el paro” (p.146.). Asimismo, un alto grado de motivación potenciará la iniciativa y autonomía de los individuos lo que facilitará la puesta en marcha de una serie de mecanismos o herramientas que aumentaran las expectativas.

Se entiende que tanto la autonomía, la iniciativa personal, la motivación como las expectativas, conforman un círculo virtuoso del cual se retroalimentan. Lo mismo ocurre con los factores individuales, características personales y los factores externos, los cuales influirán en el proceso de inserción laboral (Llinares, Córdoba y Zacaes, 2012).

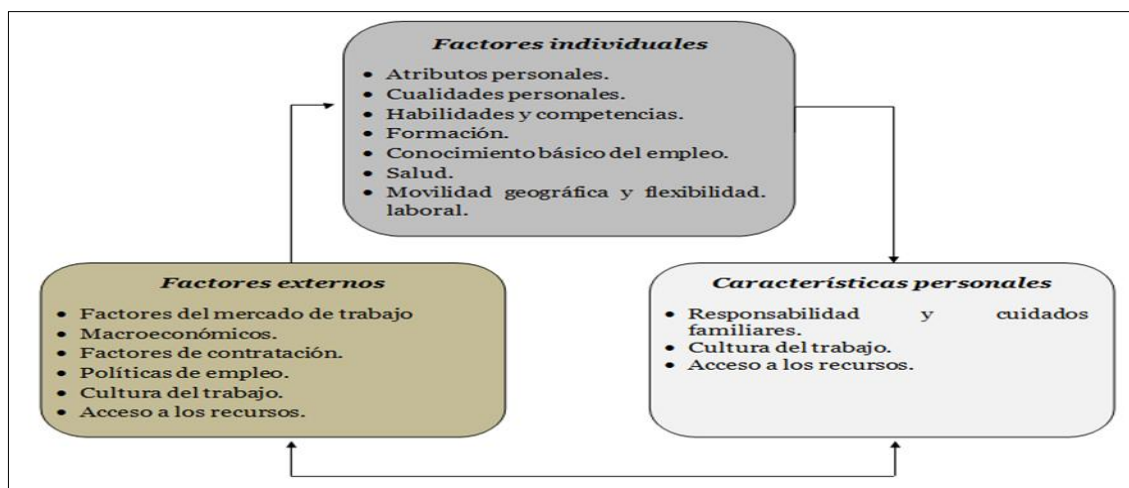


Figura 1. Indicadores de la empleabilidad: ejes estructuradores e indicadores primarios (Llinares, Córdoba y Zacaes, 2012, p.87)

A medida que se alarga el periodo en el que la persona está desempleada, las expectativas de obtener un empleo se reducen, y aunque haya que tener en cuentas las diferencias individuales de este colectivo tan heterogéneo, está demostrado que cuanto mayor sea el nivel educativo mayores serán las expectativas de obtener un empleo. Añadir que, las personas

mayores tienen más expectativas que los jóvenes que buscan por primera vez un empleo, aunque estos muestran más inconvenientes a la hora de aceptarlo (Montilla, 2005). A esto habría que añadir que la persona desempleada sufre o siente una presión del entorno que afecta en la actitud de búsqueda de empleo.

Tal y como se ha señalado anteriormente, una de las principales características de este colectivo es la heterogeneidad. Según Izquierdo (2008) existen algunas variables como la implicación en el trabajo, el apoyo que se recibe durante el periodo en el que no se tiene trabajo, la clase social y el nivel de actividad que condicionaran las diferentes formas de afrontar la situación. Por otro lado, decir que, este autor hace hincapié en que existen diferencias en la actitud de las personas desempleadas fruto de la edad, del género, el nivel de estudios y la posibilidad de recibir ayudas sociales.

Numerosos estudios (Izquierdo, 2008; Montilla, 2005; Moyano, Gutiérrez, Zúñiga y Cornejo, 2013; Piqueras et al, 2008; Villardón, 2012) utilizan el termino psicológico locus de control para detallar e incidir en las causas o el origen de los problemas propiciados por permanecer en una situación de desempleo. Asimismo, detallan que la conducta de la persona que busca reinsertarse en el mercado laboral será determinante, ya que ésta influye directamente en las probabilidades de conseguir un empleo. Según este término, la forma en la que las personas tienen de percibir y de atribuir un hecho o acontecimiento condicionará la conducta de la persona. Cuando la persona sienta que puede controlar los acontecimientos y alcanzar una serie de objetivos tendrá un locus de control interno. Por el contrario, aquellas personas que atribuyan las causas de los hechos a factores externos y entiendan que su conducta no puede cambiar el rumbo de los acontecimientos tendrán un locus de control externo.

Comprendiendo que el estado anímico y las atribuciones que hagan las personas son determinantes para poner en marcha un proceso de cambio, fruto de su investigación, Moyano et al. (2013) demuestran que:

- El grado de infelicidad, insatisfacción y de bienestar subjetivo de las personas desempleadas es menor que el de las personas con empleo.
- Las personas empleadas tienen mayor control personal y externo derivado del locus de control interno. Sin embargo los desempleados, en cuanto a su situación se refiere, atribuyen las causas de su situación a factores externos. Mientras que perciben un alto grado de inestabilidad e incontrolabilidad.

1.2.5. La Formación y orientación profesional como elementos liberadores

La educación y formación han dejado de ser entendidas como elementos que deben dirigirse a personas de una determinada edad, para comprender y apostar que ésta se desarrolla a lo largo de la vida. De esta manera, hoy en día cada vez es más frecuente la apuesta por un modelo de educación permanente en la que puedan participar diversos actores. En este contexto, la orientación profesional en general, y la intervención con personas mayores en particular, deben de entender como un proceso de asesoramiento y emancipación que sirva para que las personas puedan redirigir sus vidas.

Los cambios crecientes de la sociedad vigente han afluado nuevas necesidades para las cuales, es imprescindible crear alternativas adaptadas a dichas exigencias en las que se potenciará la reflexión y el autoanálisis (imprescindible para definir el objetivo profesional) como desencadenantes para iniciar la búsqueda de empleo y potenciar la empleabilidad. Dicho proceso deberá de ser realista, oportuno, adaptable (ajustada a las necesidades del mercado laboral), transversal (repercute en todas las dimensiones formativas) e integral (debe existir interacción con la vida familiar y comunitaria) (Riquelme y Sánchez, 2012).

A lo largo de la vida se dan una serie de transiciones que modificaran la manera de percibir, sentir y vivir. En esta línea, Romero (2003) afirma que toda transición está constituida por componentes sociales (estatus en la sociedad), psicológicos (Cambios en el auto concepto e identidad personal) y psicopedagógicos (Aprender a direccionar las transiciones y dar sentido a ellas).

Teniendo en cuenta que la orientación laboral debe de tener estos aspectos en consideración, cualquier línea de actuación o intervención centrada en esta área debe de plantearse los siguientes objetivos (Grandal, 2004, p. 38):

- La recuperación del protagonismo y autonomía personal.
- Desarrollar la promoción cultural y formación básica.
- Encontrar oportunidades de empleo.

De modo que la orientación profesional debe entenderse como (Echenique, 2009):

Un proceso continuo de apoyo a las personas a lo largo de toda su vida, para que éstas elaboren y pongan en práctica su proyecto personal y profesional, clarificando sus aspiraciones y sus competencias mediante la información y el consejo sobre las realidades del mundo del trabajo, la evolución de los oficios y profesiones, del mercado de trabajo y de las realidades económicas, así como la oferta de formación.
(p.123)

2. OBJETIVOS

Objetivo general: Realizar una propuesta de intervención psicosocial dirigida a las personas desempleadas mayores de 45 años que sea acorde a sus necesidades y esté adecuada a las exigencias del mercado laboral.

Objetivos específicos:

- Desarrollar competencias entre los participantes que aumenten su potencial de empleabilidad especificando o determinando estrategias eficaces para la búsqueda de empleo.
- Enseñar, exponer y utilizar herramientas para la mejora de la autonomía e iniciativa personal de las personas desempleadas mayores de 45 años.
- Comprender la situación y los motivos de las consecuencias psicosociales del desempleo.
- Ofrecer un espacio donde se trabajen aspectos relacionados con la formación a lo largo de la vida y se aborden estrategias de afrontamiento de conflictos desde un punto de vista resiliente.
- Impulsar y estimular la capacidad de tomar decisiones implicando a los participantes en su propia transformación.
- Fomentar su autoconocimiento y potenciar la autoestima de los participantes.

3. BREVE FUNDAMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA.

Antes de comenzar a profundizar en el apartado metodológico, destacar que la propuesta se ha desarrollado tras un primer diagnóstico y aproximación de la situación que viven las personas mayores de 45 años que se encuentran en el desempleo. Una vez de haber finalizado con este primer análisis, se reflexionó y profundizó sobre diversas estrategias y propuestas educativas que pudieran ser de gran utilidad, para así, poder plantear una intervención adaptada a las necesidades del colectivo.

Para la correcta elaboración de la presente intervención psicosocial, la cual forma parte del Trabajo de Fin de Máster, se ha seguido el método científico adaptado a la investigación educativa planteado por Buendía, Colas y Hernández (1998) y trabajado a lo largo del Máster en Psicopedagogía en la asignatura de *Medición, Investigación e Innovación Educativa* por el profesor Miguel Ángel Comas. De esta forma, antes de plantear la propuesta de intervención se ha logrado desempeñar el trabajo o investigación con cierta fiabilidad,

sistematización, rigurosidad y objetividad. Con ese propósito, se siguieron los siguientes cinco pasos planteados por los autores citados anteriormente:

1. *Identificación del problema de estudio y del conocimiento teórico y empírico relacionado.* Con el objetivo de darle un valor empírico y para el desarrollo de las ideas que en un futuro se convertirían en una propuesta de intervención psicosocial se completó un análisis o lectura del problema.
2. *Revisión de literatura y estudios previos* (Fuente de información). Se abordó una búsqueda de información para acotar y definir el problema y plantear posibles soluciones. Para ello se han empleado distintas fuentes de información como libros, revistas científicas, base de datos o páginas web.
3. *Recogida de datos sistemática.* Una vez de haber realizado la búsqueda de información se organizó la recogida de ésta, seleccionando la información más relevante y descartando la menos adecuada.
4. *Análisis de datos.* Se inició un análisis de la primera información seleccionada para poder profundizar en el tema y determinar posibles itinerarios de una futura intervención.
5. *Conclusiones y generalización.* De toda la búsqueda de información se extrajeron las principales ideas y conclusiones que serían fundamentales para abordar el trabajo o la segunda fase del mismo que empezaría con la redacción del mismo.

A través de esta primera investigación, se entendió que se afianzaron los conocimientos y se obtuvo una profunda base científica como bibliográfica a través de la cual se elaboró una propuesta de intervención adaptada a las necesidades, al contexto y al perfil de un grupo de desempleados participantes en un curso llevado a cabo por “La Agencia Comarcal para el Desarrollo del Duranguesado (Behargintza)”.

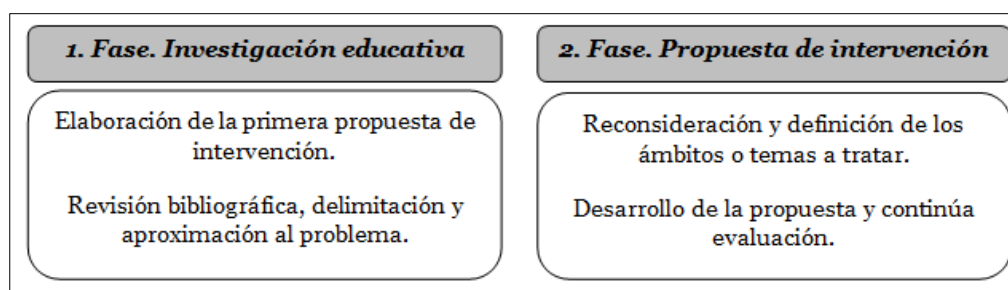


Figura 2. Fases del desarrollo y planificación de la propuesta. (Elaboración propia)

4. PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

4.1. FUNDAMENTACIÓN Y DISEÑO

Esta propuesta o proyecto pretende ser una herramienta socioeducativa que trabaje y ayude a las personas desempleadas, mayores de 45 años, que residan en la población del Duranguesado a desarrollar competencias como la autonomía personal e iniciativa para poder así facilitar su inclusión o reinserción en el mercado laboral.

A lo largo de una investigación basada en la observación y la revisión de referencias bibliográficas se ha identificado que existe la necesidad de intervenir con las personas desempleadas de 45 años ya que se ha expandido la idea de que estas personas no son válidas para las exigencias del mercado laboral y se las excluye discriminándolas por la edad. Cuando en realidad, estas personas se sienten capaces y útiles de seguir trabajando y aportando tanto sus habilidades como sus conocimientos a la sociedad.

La presente propuesta entiende que, generalmente, a estas personas que buscan un empleo les urge conseguir un puesto de trabajo. Esta búsqueda se ha convertido en una prioridad, por lo que conocer nuevas alternativas y propuestas educativas suele ser difícil. Asimismo, se entiende que un tipo de programa muy estructurado, riguroso y de larga duración suscitaría cierto rechazo. Por ello, el presente planteamiento, propone que la intervención debe ser adaptada al grupo, de una duración corta y que fomente el autoaprendizaje.

4.2. CONTEXTO DE INTERVENCIÓN Y AGENTES COLABORADORES

Durango es un municipio de 28.893 habitantes situado en la provincia de Vizcaya. En cuanto a la actividad económica se refiere, destacar que este pueblo tiene un gran tejido industrial, dedicado a la producción de herramientas y a la fundición. Debido a su ubicación, comercios, servicios y comunicaciones gran parte de la actividad de la mancomunidad del Duranguesado se centra en dicho pueblo. Este territorio está formado por catorce pueblos, los cuales consuman una extensión de 240,13km cuadrados y un total de 97.953 habitantes (EUSTAT, 2011).

Históricamente ha sido un territorio de gran actividad económica. Aunque a causa de la crisis el sector industrial, comercial, turístico y de servicios han sufrido un gran deterioro. Asimismo, en los últimos años, ha aumentado la cantidad de personas que se encuentran desempleadas. En el año 2001, 3739 personas se encontraban en el paro. Cinco años más tarde esta cifra era reducida a 2982. Según la información más reciente EUSTAT (2011), ese

año hubo 6810 personas sin empleo. En cuanto a las personas mayores de 45 años se refiere, destacar que la tasa de paro de la comarca en el año 2014 era del 9,53% (Udalmap, 2015)

La presente propuesta incluirá a diferentes agentes o actores que colaboraran en el diseño, financiación como en la puesta en marcha del proyecto. A continuación se ofrecerá una breve descripción de los principales promotores de la acción:

- *Asociación “Zabaltzen”*. Es una entidad que trabaja y ofrece diferentes servicios (educativos, administrativos, asesoramiento...) para la incorporación social de las personas. Esta asociación trabaja conjuntamente con entidades como el Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales (Álava, Guipúzcoa y Vizcaya), el INEM, EGAILAN y diferentes ayuntamientos, entre otros. El principal objetivo de la entidad sería promover entornos integradores con el fin de facilitar el desarrollo de itinerarios para la inclusión social, informando, motivando, orientando y acompañando a las personas usuarias.
- *La agencia comarcal para el desarrollo (Behargintza)*. Debido a las dificultades que supone el hecho de encontrar un empleo, esta agencia comarcal de la Mancomunidad, se centra en facilitar y ofrecer distintas herramientas educativas que aumenten la posibilidad de insertarse en el mercado laboral.

Además de ofrecer acciones de formación continua, instrumento indispensable para la estabilidad del empleo y la capacidad adaptativa de las personas, se dedica a informar sobre diferentes oportunidades de aprendizaje (Actividades, cursos, charlas...) y asesora de manera individual a todas aquellas persona que estén interesadas.

4.3. POBLACIÓN BENEFICIARIA

La propuesta que se realiza, está dirigida a todas aquellas personas de entre 45-64 años residentes en la merindad del Duranguesado que se encuentren en el desempleo. Para el proceso de selección se priorizará el tiempo transcurrido sin empleo. Se entiende que, al igual que en otros tipos de proyectos sociales, laborales o educativos, esta propuesta tiene un impacto indirecto en la comunidad y en el entorno más cercano de los usuarios.

Señalar que el planteamiento de la misma, se ha realizado cogiendo como referencia las características de un grupo perteneciente a un curso llevado a cabo en Marzo del 2015 por la propia “Agencia comarcal para el desarrollo del Duranguesado” (Durangaldeko Behargintza) y titulado “*Competencias laborales: Habilidades, competencias y actitudes de aplicación en el ámbito laboral y la búsqueda de empleo.*”

Para la recogida de esta información se realizó una pequeña entrevista con la responsable del curso y promotora de varios talleres formativos. De aquella conversación se obtuvieron los siguientes datos sobre las características del grupo al que se dirige la propuesta:

- 15 Adultos (Hombres y mujeres), con edades comprendidas entre 45-55 años.
- Residentes en la mancomunidad del Duranguesado.
- Con un nivel formativo medio-bajo y pocas capacidades comunicativas.
- La mayoría de ellos son desempleados de larga duración.

4.4. RECURSOS

Con el objetivo de facilitar la mayor y más exacta información, se ha realizado un listado de recursos imprescindibles que serán necesarios para poder llevar a cabo la propuesta. De esta manera, al mismo tiempo que se identifican los materiales, se podrán identificar los colaboradores que financien y participen en el proyecto:

Tabla 4. Recursos empleados para el desarrollo del proyecto.

RECURSOS	
<i>Recursos humanos</i>	
<ul style="list-style-type: none">• El profesor de los módulos “Características personales y autoconocimiento” y “Habilidades comunicativas y afrontamiento de conflictos”.• El educador laboral que impartirá el módulo de “Técnicas y herramientas de búsqueda de empleo”• El psicólogo que impartirá el módulo de: “Habilidades emocionales, autoconocimiento y estilos de afrontamiento Personal contratado y/o voluntario”• La orientadora de “Zabaltzen”: Recursos específicos de la zona. -Conociendo el entorno-.• El grupo de evaluación externo.	
<i>Recursos materiales y técnicos</i>	
<ul style="list-style-type: none">• <u>Fungibles</u>: Fósforos; Folios; Bolígrafos; Lapiceros; Rotuladores; “Gomets”-es; Cartulinas; Rotuladores.• <u>No fungibles</u>: Manual impreso que será repartido a todos los participantes; Recursos audiovisuales; Una cámara de video; Ordenadores.	
<i>Recursos espaciales</i>	
<ul style="list-style-type: none">• Aula de informática del Centro de Educación para adultos.• Aula donde se impartirá la clase (Behargintza)	
<i>Recursos monetarios (Colaboradores).</i>	
<ul style="list-style-type: none">• Diputación Foral de Vizcaya; La agencia Comarcal para el desarrollo (Behargintza); Ayuntamiento de Durango.; Lanbide (Servicio Vasco de Empleo); Asociación “Zabaltzen” (Sartu Durango); Mancomunidad de la Merindad de Durango.	

4.5. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

A lo largo del programa de intervención se pondrán en marcha diferentes estrategias metodológicas y procedimientos educativos que pretendan facilitar el autoconocimiento, el proceso de enseñanza-aprendizaje y potencien tanto el autoaprendizaje como la reflexión a través de actividades de carácter práctico. Sobre las actividades, mencionar que habrá actividades variadas en las que se combinarán acciones individuales y grupales. Mientras que el primer tipo de acciones trataran sobre aspectos de carácter más personal e individual, las acciones grupales buscaran la interacción entre los participantes del proyecto.

Toda la intervención así como las propuestas o actividades planteadas regirán y compartirán los principios de la orientación educativa la cual se entiende como un “proceso de ayuda y acompañamiento continuo a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar la prevención y el desarrollo humano a lo largo de toda la vida” (Bisquerra, 2005, p.2). En la que se buscará el desarrollo moral, intelectual, cognitivo, social y emocional de los participantes en el proceso educativo (Bisquerra, 2006).

Para la consecución de los objetivos planteados, en busca de un desarrollo de carácter integral, se plantearan distintos tipos de actividades que se adapten a los intereses y necesidades de los participantes. Estas actividades podrían calificarse en los siguientes cuatro grupos:

- Dinámicas grupales. Role-playing, debates, discusiones grupales.
- Videos y lectura de cuentos o relatos que potencien la reflexión.
- Explicación de conceptos teóricos.
- Actividades y búsqueda de información a través de recursos tecnológicos.

En último lugar cabría señalar, que aunque este proyecto se base en una serie de necesidades diagnosticadas a un grupo y un colectivo de una zona concreta, todas las actividades propuestas son de carácter general, aplicables y modificables a las personas que se encuentran en el desempleo. Con el propósito de plantear propuestas eficaces, se ha basado en la experiencia y conocimiento empírico de distintos trabajos, guías y materiales empleados por diferentes agentes implicados en la labor de la inserción laboral.

4.6. FASES DE LA INTERVENCIÓN (CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES)

El proyecto en cuestión, mediante distintas actividades distribuidas en módulos, tiene el objetivo de promover un cambio a través de trabajar diversas competencias relacionadas con la autonomía e iniciativa personal.

Se iniciará el 13 de Septiembre del 2016 y concluirá el 22 de Diciembre. Cada sesión tendrá una duración de 3 horas (10:00-13:00h) y se realizará los martes y los jueves. Asimismo, se plantea la opción de que todo aquel que lo desee, pueda iniciar un itinerario guiado por un orientador. Para ello se utilizaría el mes de Enero de 2017. Por otro lado, se propondrá la opción de que durante ese mismo mes se pudiera realizar algún tipo de sesión grupal, de carácter voluntario para matizar y profundizar en algunos aspectos que hayan resultado del interés de los participantes. Estas sesiones, podrían realizarse para trabajar algunos aspectos que por diferentes motivos no se hayan abordado.

Dicho lo anterior, a continuación se ofrece la tabla 5 que detalla el nombre de cada módulo (decir que las actividades encuadradas en los bloques 1 y 7, no se consideran módulos) y facilita la comprensión del diagrama de actividades que se expondrán más adelante (Tabla 6, tabla 7, tabla 8 y tabla 9):

Tabla 5. Módulos pertenecientes al proyecto.

MÓDULO/ GRUPOS DE ACTIVIDADES	H	C
▪ Presentación de los contenidos e inicio del proyecto	3	
▪ Características personales y autoconocimiento.	6	
▪ Habilidades emocionales, autoconocimiento y estilos de afrontamiento.	21	
▪ Habilidades comunicativas y afrontamiento de conflictos.	15	
▪ Técnicas y herramientas de búsqueda de empleo.	30	
▪ Recursos específicos de la zona. “Conociendo el entorno”.	5	
▪ Análisis situacional y reflexión del proceso. Evaluación y valoración global.	3	
▪ Evaluación tras finalizar un módulo.	-	
▪ DURACIÓN DEL CURSO	83 H	

Tabla 6. Diagrama de actividades de Septiembre.

Sesión	Nº	ACTIVIDADES	SEPTIEMBRE						
			13	15	20	22	27	29	
1	1	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de los contenidos. Objetivos del curso. 							
1	2	<ul style="list-style-type: none"> Ficha de presentación. 							
1	3	<ul style="list-style-type: none"> Dinámica del fósforo. 							
1	4	<ul style="list-style-type: none"> Dinámica “Mi maleta de viaje”. 							
2	5	<ul style="list-style-type: none"> Video: “Motivación, salir de confort”. 							
2	6	<ul style="list-style-type: none"> “Cuestionario de motivación” 							
2	7	<ul style="list-style-type: none"> “Características personales”. 							
2	8	<ul style="list-style-type: none"> “Reprogramación mental”. 							
2	9	<ul style="list-style-type: none"> “Limitaciones”. 							
3	11	<ul style="list-style-type: none"> Video: “¿Cómo descubrir tu talento?”. 							
3	12	<ul style="list-style-type: none"> “Competencias profesionales”. 							
	13	<ul style="list-style-type: none"> “Mis características personales”. 							
3	14	<ul style="list-style-type: none"> Cuestionario: “Mis intereses profesionales”. 							
3	E	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del módulo: “Características personales y autoconocimiento”. 							
4	15	<ul style="list-style-type: none"> Reflexión: “Imagen para el cambio. Fases del cambio”. 							
4	16	<ul style="list-style-type: none"> “Estadios emocionales del desempleado más habituales”. 							
4	17	<ul style="list-style-type: none"> “Diario de estado de ánimo”. 							
5	18	<ul style="list-style-type: none"> Relato de “El elefante encadenado”. 							
5	19	<ul style="list-style-type: none"> “Introspección”. 							
5	20	<ul style="list-style-type: none"> “Círculo de preocupación y de influencia”. 							
5	21	<ul style="list-style-type: none"> “Análisis DAFO” 							
6	22	<ul style="list-style-type: none"> Relato: “El cuento de la perseverancia y el logro”. 							
6	23	<ul style="list-style-type: none"> “Visualización. Tu vida dentro de 3 años”. 							
6	24	<ul style="list-style-type: none"> “Preguntas: ¿Dificultad o reto?”. 							
6	25	<ul style="list-style-type: none"> “Herramientas para el cambio: Reinventarse y actitud optimista”. 							

Tabla 7. Diagrama de actividades de Octubre

Sesión	Nº	ACTIVIDADES	OCTUBRE							
			4	6	11	13	18	20	25	27
7	26	▪ Video: “Optimismo inteligente”.								
7	27	▪ Relato. “El cuento de la vaca								
7	28	▪ Yo tengo, yo puedo, yo quiero”								
7	29	▪ ““Cambio de historia personal”.								
8	30	▪ Video: “Discurso de Charles Chaplin en el Gran Dictador 1940”.								
8	31	▪ “Técnicas de relajación”.								
8	32	▪ “Inventario de asertividad de Rathus”.								
9	33	▪ “Estilos de afrontamiento y diferentes formas de actuar”.								
9	34	▪ “Frases habituales en función del carácter predominante”.								
9-10	35	▪ “Role playing: Estilos de afrontamiento”								
10	36	▪ “Asertividad. Diferentes formas de afrontar las situaciones”								
10	E	▪ Evaluación del módulo: “Habilidades emocionales, autoconocimiento y estilos de afrontamiento”.								
11	37	▪ “Comunicación: elementos clave y como mejorarla”.								
11	38	▪ “La importancia de la escucha activa”.								
11	39	▪ “La empatía”.								
12	40	▪ “Preparación del discurso y entrenamiento para hablar en público”.								
12	41	▪ “Preparación role playing: informar como si fuera un telediario”								
12-13	42	▪ Preparación y escenificación								
13	43	▪ Video. “Derribemos los prejuicios”.								
13	44	▪ “Falsas percepciones”								
13	45	▪ “Verdadero o falso”								
14	46	▪ Video: “Carrot Crazy -Conflictos. No pierdas la perspectiva-”.								
14	47	▪ “Conflictos y estilos de afrontamiento”								
14	48	▪ Video: “El puente –Resolución de conflictos”								
14	49	▪ “Resolución de conflictos laborales” .								

Tabla 8. Diagrama de actividades de Noviembre

Sesión	Nº	ACTIVIDADES	NOVIEMBRE							
			3	8	10	15	17	22	24	29
15	50	▪ “Resolución de conflictos laborales”. Continuación.								
15	E	▪ Evaluación del módulo: “Habilidades comunicativas y afrontamiento de conflictos”.								
16	51	▪ Video: “Entrevista a Patricia Ramírez. Buscar empleo.”								
16	52	▪ “Cuadro inicial sobre métodos de búsqueda”.								
16	53	▪ “Ventajas e inconvenientes de los métodos de búsqueda de empleo seleccionados”.								
17	54	▪ Video: “Donde tus sueños de lleven”								
17	55	▪ “Método activo: Red de contacto”								
17-18	56	▪ “Inventario profesional”								
18	57	▪ ¿Cuál es tu objetivo profesional?”								
19	58	▪ “Puntos imprescindibles en un C.V.”								
19	59	▪ “La entrevista de trabajo-Proceso de selección”.								
20	60	▪ “Role playing. Simulación de entrevista”.								
20-21	61	▪ “Aspectos a mejorar: La reformulación positiva”.								
21	62	▪ “Aspectos a mejorar: “El enfoque asertivo de la entrevista”								
22	63	▪ “Medios para obtener información sobre empleo”.								

Tabla 9. Diagrama de actividades de Noviembre

Sesión	Nº	ACTIVIDADES	DICIEMBRE				
			1	13	15	20	22
23	64	▪ “Medios para obtener información sobre empleo”. Continuación					
24-25	65	▪ Realización o actualización del currículum					
25	66	▪ “Enlaces y direcciones web de interés (CAPV)”					
25	E	▪ Evaluación del módulo: “Técnicas y herramientas de búsqueda de empleo”					
26	66	▪ Recursos específicos del Duranguesado y alrededores.					
26	E	▪ Evaluación del módulo: “Recursos específicos de la zona. Conociendo el entorno”					
27	67	▪ “Análisis situacional”					
27	E	▪ Evaluación general de las actividades (Grupal e Individual)					

4.7. SESIONES Y ACTIVIDADES

❖ *Presentación de los contenidos e inicio del programa.*

Sesión 1 (13/09/2016).

La primera sesión tendrá como objetivo presentar los contenidos y los objetivos del curso. Asimismo, puesto que es un grupo en el que los participantes no se conocen entre sí, los usuarios y el profesorado deberán de presentarse al grupo. Para ello, se facilitará una ficha a cada alumno la cual deberán de rellenar. Una vez cumplimentada, todos los participantes se colocaran en círculo y realizaran la dinámica del “fósforo”. Para la realización de la misma, cada usuario deberá tener un fósforo y se les otorgará un turno de palabra. En el momento que sea su turno, el interlocutor encenderá el fósforo y tendrá que presentarse y hablar sobre sus aficiones al resto del grupo. Como apoyo podrán utilizar la ficha que cumplimentaron con anterioridad.

Una vez realizada, antes de que termine la primera sesión, se propone la actividad llamada “Mi maleta de viaje”. Esta dinámica de presentación consiste en que cada participante anote en un folio todo aquello que llevaría a un viaje (libros, ropa, alguna cualidad...). Después de haberlo anotado compartirán su elección con el resto de compañeros.

Para concluir con la sesión, el profesor recogerá las opiniones y expectativas que los integrantes del grupo tienen respecto al curso.

❖ *Módulo: “Características personales y autoconocimiento”.*

Sesión 2 (15/09/2016).

Para comenzar la sesión se visualizará el video titulado “Motivación, salir de confort” (Haiku Films, 2012) y se tratará de que el grupo comparta distintas opiniones y reflexiones sobre el mensaje que lanza este video. Primero se realizaran pequeños grupos y después cada subgrupo expondrá las distintas opiniones al resto de personas.

Por otro lado, cumplimentaran un cuestionario de motivación que servirá para el autoconocimiento y para poder conocer, entre otros, el grado de satisfacción, aceptación social, la percepción sobre su situación, el apoyo familiar y la autoestima de los participantes.

Después, los usuarios, individualmente, deberán de cumplimentar una ficha en la que deberán de escribir sus características personales. Una vez de haber finalizado con esta actividad, todo aquel que lo desee, compartirá lo que ha realizado y se trabajará junto al profesor las principales características y/o competencias que hoy en día se deben desarrollar.

Al finalizar, con el objetivo de que cada persona analice su situación y pensamientos, se dará paso a la actividad titulada “reprogramación mental” (Menéndez, s.f.10). Para finalizar con la sesión y trabajar los requisitos que cada uno impone a la hora de conseguir un empleo, se empleará el ejercicio titulado “limitaciones” (Tomillo, 2008, p.68) para que así puedan identificar el origen de sus posibles problemas a la hora de encontrar empleo.

Sesión 3 (20/09/2016).

Esta tercera sesión comenzará con la proyección del video titulado “¿Cómo descubrir tu talento?” (YouTube, 2014) el cual fomenta la reflexión individual sobre el talento que tiene cada sujeto. De esta manera se dará comienzo a una sesión que tratará sobre las características individuales y competencias profesionales de cada uno, dándole al autoconocimiento la importancia que le requiere. Tras invitar a cada participante al debate y a una puesta en común, cumplimentaran la ficha de “Mis características personales” (Echenique, 2012, p.119).

Tras la finalización de este ejercicio, se abordaran de una forma teórica las competencias profesionales, las exigencias del mercado laboral y los intereses profesionales de cada sujeto. Para ello deberán de rellenar un cuestionario (Echenique, 2012, p. 120-124) que tras finalizarlo podrán compartir con los compañeros.

❖ Módulo: “Habilidades emocionales, autoconocimiento y estilos de afrontamiento.”

Sesión 4 (22/09/2016).

La presente sesión será el inicio de un nuevo módulo en el que se trabajará la inteligencia emocional. Esta primera sesión, estará direccionada a tomar conciencia de la situación de cada uno. Para ello, al inicio de la misma, se proyectará la imagen “Fases para el cambio” (Ver Anexo A), a través de la cual se pretende que cada participante identifique el punto del proceso en el que se encuentra. Antes de compartir al resto su situación, cada persona reflexionará sobre las sensaciones vividas en cada fase.

A continuación, a través de contestar una serie de preguntas en grupo, se profundizará en los estados emocionales del desempleado más habituales y se les invitará a la elaboración de un “diario de estado de ánimo” (Menéndez, s.f., 4-5) el cual puede ser utilizado para realizar un seguimiento de su estado afectivo. Este cuadro puede ser utilizado en un futuro para valorar los cambios que se han dado en la persona.

Sesión 5 (27/09/2016).

En esta sesión se seguirá abordando la importancia de ser consciente de la situación que se está viviendo. Para comenzar y fomentar tanto la reflexión como el debate, se leerá la historia del “elefante encadenado” (Ver Anexo B) y se formularán una serie de preguntas para el debate y la auto reflexión. La sesión continuará con una explicación sobre la introspección y la importancia que tiene el conocimiento de la situación del propio estado de mental. Asimismo se invitará a esta acción tras realizar distintas preguntas.

Tras la finalización de esta actividad, el grupo será dividido en subgrupos de 3 personas para analizar y abordar distintos temas que estén relacionados con la situación personal y la manera de abordarlos. Para ello se propondrá el ejercicio titulado “Circulo de preocupación o de influencia”. Tras la finalización del mismo, se hará una puesta en común y se ofrecerán distintos métodos, soluciones o técnicas para solventar problemas o distintas situaciones.

La cuarta actividad a realizar consistirá en realizar un análisis o matriz DAFO, el cual servirá para dar paso a un autoanálisis sobre los puntos débiles y fuertes de cada sujeto.

Sesión 6 (29/09/2016).

“El cuento de la perseverancia y logro” (Ver Anexo C) servirá como base para trabajar aspectos como la motivación y la importancia de no desanimarse. La sesión continuará con un ejercicio cuyo objetivo es el de proyectar e imaginar su vida dentro de tres años. Después de realizar una puesta en común de todos los participantes, se dará paso a un ejercicio titulado “¿Dificultad o reto?”, que consiste en lanzar una serie de preguntas que fomenten la introspección y ayudan a la reflexión (Menéndez, s.f., p.6-8)

La sesión concluirá trabajando de una manera teórica una serie de herramientas que faciliten el cambio a través de mantener una actitud optimista.

Sesión 7. (04/10/2016)

Se plantea que al finalizar esta sesión cada participante debe conocer distintas herramientas que le sirvan para afrontar un cambio aptitudinal. Esta sesión, empezará con la visualización de un video titulado “Optimismo inteligente” (Ideanimación, 2013) que trata sobre la importancia de tener una actitud optimista y explica distintos beneficios de la misma.

Después de haber trabajado el mensaje que este video lanza, se plantea proceder a la lectura del “Cuento de la vaca” (Ver Anexo D), el cual sirve para facilitar la reflexión sobre el papel o la influencia que haya podido tener el hecho de perder el empleo. Tras compartir en grupo las distintas reflexiones, se dará paso a la dinámica llamada “Lista de yo tengo, yo puedo, yo

quiero” (Menéndez, s.f., p, 10) que consiste en dividir un papel en tres partes iguales y en cada uno de los apartados escribir el listado de cosas que cada individuo entiende que debe, puede o quiere hacer: en la izquierda se recogerán todas aquellas cosas que la persona piensa que debe hacer; en el medio se redactarían aquellos aspectos que podría completar, y en la derecha se recogerían todas aquellas cosas que entiende que puede o no puede realizar.

Sesión 8 (06/10/2016)

Esta sesión tiene como objetivo trabajar los distintos estilos de afrontamiento que cada persona emplea para superar una situación. Especialmente, se hará hincapié en la asertividad. Antes de entrar a trabajar sobre la asertividad, se proyectará un fragmento de la película “El gran dictador” (Chaplin, 1940), en el que Charles Chaplin habla sobre el ser humano, su codicia y la evolución o progreso de la sociedad. Este video servirá para reflexionar y profundizar sobre la situación actual.

Después de compartir y poner en común distintas opiniones y reflexiones, se pondrán en práctica y explicarán distintas actividades que puedan servir para solventar algunas situaciones que generen estrés, dudas o situaciones de bloqueo (Menéndez, p.13-16). Antes de dar paso a las correspondientes explicaciones sobre la asertividad, cada participante cumplimentará el “inventario de asertividad de Rathus”. Este servirá como introducción al tema de la asertividad, el cual será tratado más específicamente a lo largo de la siguiente sesión.

Sesión 9 (11/10/2016) y 10 (13/10/2016)

La novena sesión tratará sobre los diferentes estilos de afrontamiento y se conocerán algunas de las frases predominantes que facilitan o dificultan la comunicación y las relaciones sociales. De esta manera se pretende ofrecer una serie de estrategias que puedan ser de gran utilidad.

Considerando que la mejor forma de asimilar distintas formas de actuar es a través de simular diferentes situaciones, se planteará realizar una dinámica de “role playing” donde los distintos participantes deberán de escenificar diversas situaciones. Como consecuencia de posibles imprevistos que se pudieran dar derivados de la falta de práctica de hacer una dinámica como el “role playing”, se plantea y planifica que la sesión número 10 también será utilizada para continuar con la misma.

En dicha sesión, una vez de haber acabado con las escenificaciones, se seguirá abordando el tema de la asertividad, ofreciendo una serie de pautas para afrontar la crítica, mostrar el

desacuerdo de una opinión y solicitar el cambio de una conducta que molesta. De esta manera finalizaría el presente módulo.

❖ Módulo: “Habilidades comunicativas y afrontamiento de conflictos”.

Sesión 11 (18/10/2016)

El tercer modulo, el cual pretende potenciar las capacidades comunicativas y sociales de los participantes comenzará trabajando de forma teórica elementos clave de la comunicación y se abordaran diferentes estrategias que sirvan para mejorar dicho proceso. Entre otros temas a tratar, destacarían la importancia de la escucha activa y la empatía. De esta manera se pretende facilitar la comprensión e identificación de algunos aspectos que dificultan el proceso comunicativo.

Sesión 12 (20/10/2016)

Una vez de haber entendido estos conceptos, se trabajará la manera de preparar un discurso para que más adelante, a través de simular estar dando una noticia en el telediario, se pueda comprender las diferentes formas que existen de trasladar o exponer una información. Para la realización de este “role playing”, se harán grupos de 4-5 personas y se escenificará estar dando un telediario, ya que en ellos suelen interfiere distintas personas (presentador, reporteros...). De todas formas, se admitirán distintas propuestas que sean del interés de los participantes. Dado que esta actividad requiere de tiempo de preparación, se seguirá realizando durante la siguiente sesión. La propuesta inicial será de una escenificación y explicación de una serie de acontecimientos de una duración aproximada de 5-10 minutos.

Sesión 13 (25/10/2016).

En esta sesión se dará tiempo para seguir preparando el role playing. Se les ofrecerá un tiempo aproximado de una hora, aunque debido a la dificultades que puedan surgir, se será flexible y se plantea la opción de poder utilizar toda la sesión para la planificación de la misma, dependerá de la necesidad y de la forma en la que los participantes acojan esta actividad. En el caso de que en esta sesión se hayan realizado las escenificaciones, al final de la misma se valorará y potenciará el esfuerzo realizado por todos los compañeros ya que esta tarea puede resultar laboriosa y difícil.

La presente sesión tendrá como objetivo vencer distintos a los distintos tipos de prejuicios que aúnan en nuestra sociedad y que obstaculizan la inserción de este colectivo. Para ello, se proyectará el video titulado “Derribemos los prejuicios” (YouTube, 2015), el cual consiste en un experimento donde distintas personas opinan sobre otras solamente basándose en su

imagen. Tras la proyección del mismo, se plantearán al grupo una serie de preguntas o cuestiones las cuales favorecerán el debate.

Una vez de haber realizado estas acciones, se seguirá trabajando sobre los estereotipos que predominan hoy en día mediante las actividades tituladas “Falsas percepciones” y “Verdadero y falso” (Echenique, 2009, p.131-134). Tras la finalización de estas, se pedirá a los integrantes del grupo que aporten algunas de sus respuestas y se procurara debatir sobre estos temas.

Sesión 14 (27/10/2016) y 15 (3/11/2016)

Antes de concluir con el cuarto módulo o grupo de actividades, se abordará el tema de los conflictos. Para ello, al inicio de esta sesión se proyectará un cortometraje titulado “Carrot crazy” (Van Wormer y Scelina, 2014), en el que se puede observar la importancia que tiene ante un conflicto no perder la perspectiva. Para esta actividad se prepararan una serie de preguntas que faciliten la expresión de ideas y el debate.

Tras la finalización del debate, se darán pautas y se explicará que es un conflicto y las distintas maneras que existen de afrontarlos. Asimismo, se visualizará otro video “El puente” (Chiang, 2010). Finalmente, se abordarán de manera teórica diferentes aspectos para encarar y reflexionar sobre los conflictos, dando paso a una actividad donde tendrán que solucionar diferentes conflictos laborales en grupos de 5 personas (Ver Anexo E).

Puesto que es un tema de gran importancia, y esta última actividad requiere de un proceso análisis y preparación de la actividad, se propone que se siga abordando el tema de los conflictos laborales durante la sesión 15.

❖ Módulo: “Técnicas y herramientas de búsqueda de empleo”.

Sesión 16 (8/11/2016)

Como en otras ocasiones, esta sesión también se iniciará con la proyección de un video. En este caso se proyectará una entrevista realizada a la psicóloga Patricia Ramírez (RTVE, 2014) quien da una serie de pautas para buscar empleo. Destacar que con esta sesión se dará inicio al modulo cuatro, por lo que este video servirá de introducción a un tema que será de gran importancia e interés.

A continuación, se dará paso a una serie de actividades que podrán realizarse en pequeños grupos los cuales tienen como objetivo reflexionar e identificar distintos métodos y estrategias para conseguir un puesto de trabajo. En todas ellas se dará especial importancia a la red de contactos (Fundación Tomillo, 2008, p.124-128). Una vez realizadas estas actividades se darán una serie de pautas, medios y consejos para conocer nuevas estrategias.

Sesión 17 (10/11/2016)

Con el objetivo de reflexionar y visualizar el lugar o el objetivo que se quiere alcanzar, se plantea ver el video titulado “Donde tus sueños te lleven” (Iriondo, 2013) y sugerir distintas cuestiones tales como los objetivos en la vida de las personas integrantes del grupo, para que después de haber realizado una puesta en común, cada uno de ellos inicie un inventario profesional (Fundación Tomillo, 2008, p.170-171). Antes de ello se deberá de ofrecer las explicaciones oportunas para conocer en qué consiste dicho proceso o acción. A lo largo de la siguiente sesión se seguirá trabajando este aspecto y se procurará avanzar en la elaboración de un inventario al mismo tiempo que se trabajan aspectos que son de gran utilidad en la elaboración de un curriculum.

Sesión 18 (15/11/2016)

Después de que en la anterior sesión se plantee la realización de un inventario profesional, el cual, aunque no sea explícitamente, exigirá proponerse una serie de objetivos profesionales, en la presente sesión se propone la visualización del video titulado “¿Cuál es tu objetivo profesional?” (Foremcyl, 2011). De esta manera, se pretende visualizar, tal y como se muestra en el video, como el autoanálisis y el definir una serie de prioridades ayudan a focalizar y a centrarse en un objetivo.

Una vez realizado, y tras compartir con el resto de compañeros los inventarios profesionales, se abordaran los puntos o cuestiones que son imprescindibles para realizar un currículum. Esto se realizará cogiendo como referencia las pautas y avances dados durante la anterior sesión. Algo que se seguirá trabajando en futuras sesiones. Asimismo, se facilitará el material necesario para profundizar en este tema.

Sesión 19 (17/11/2016)

En esta ocasión se plantea trabajar elementos y apartados claves que debe de tener un currículum para que lo mismos participantes puedan mejorar el suyo. Además, se darán pautas para realizar las cartas de presentación y se pedirá que para la siguiente sesión traigan su currículum para que se comparta con el resto y, en el caso que lo necesiten, lo puedan mejorar o actualizar.

Para que todos los integrantes del grupo compartan y puedan mejorar su currículum, con las pautas y herramientas dadas a lo largo del curso, se propondrán mejoras para cada uno de los currículos. Al principio, se realizaran pequeños grupos de 3-4 personas, en los que cada uno compartirá con el resto su currículum y trataran de mejorarlo. Una vez de haber compartido la experiencia profesional, cada uno, de manera individual, lo expondrá al resto de la clase y los

demás compañeros evaluarán y valorarán los aspectos destacados. Se pretende trabajar las formas de expresión, al mismo tiempo que se aportan propuestas para mejorar su propio currículum.

Para finalizar, puesto que durante las entrevistas de trabajo se suelen realizar numerosos errores, se entiende que es de vital trascendencia trabajar este tipo de proceso selectivo. Se explicará en qué consiste una entrevista de trabajo, como se debe actuar ante ella, los tipos de preguntas que suelen ser habituales, etc. De esta manera, se ofrecerá información relevante y se aportarán consejos que serán fundamentales para la preparación de la misma. Durante la siguiente sesión se propondrá escenificar por parejas una entrevista de trabajo.

Sesión 20 (22/11/2016)

En primer lugar se visualizará el video titulado “La entrevista de trabajo” (Foremcyl, 2011b) en el que se muestra una entrevista de trabajo al mismo tiempo que se dan una serie de consejos que mejorarían dicho proceso selectivo.

Una vez de haber reflexionado y relacionado lo visualizado en el video con los aspectos tratados en la clase anterior, se dará paso a las escenificaciones de las entrevistas. Para ello la clase se dividirá en parejas y mientras uno será el entrevistado y otro realizará el papel de entrevistador. Para facilitar la actividad, se ofrecerán una serie de preguntas y una ficha como pudiera ser la propuesta por Fundación Tomillo (2008, p. 264) para evaluar y proponer mejoras al compañero que está cumplimentando el papel de persona entrevistada

Por otro lado, los participantes, compartirán tanto las evaluaciones, como valoraciones con el resto. También se invitará, a todo aquel que lo desee, realizar una simulación delante del resto de integrantes del grupo. Se valora la opción de seguir con la actividad la siguiente sesión.

Sesión 21 (24/11/2016)

La vigésimo primera sesión será utilizada para dar una serie de consejos y pautas sobre las cuales los integrantes del grupo deberían de trabajar. Al mismo tiempo que se señalarán los puntos fuertes de cada uno. En primer lugar, se trabajaría el concepto de la reformulación positiva, ya que a través de ver un problema desde un punto de vista optimista y favorable, cabe la posibilidad de convertir un mensaje negativo en positivo. Por otro lado, se entiende que otro aspecto que se debe de tratar es el enfoque asertivo de la entrevista (Fundación Tomillo, 2008, p.257, 258, 261) ya que en numerosas ocasiones se expresan las características de cada uno con cierto negativismo.

Sesión 22 (29/11/2016) y 23 (01/12/2016)

A partir de la sesión del día 29 de Noviembre todas las acciones se llevarán a cabo en el aula de informática del centro. Lugar habilitado con ordenadores y un proyector con el que el profesor podrá dar indicaciones que puedan ver el resto de personas o alumnos. Estas actividades consistirán en buscar información y realizar una serie de acciones a través del ordenador. Todas estas sesiones se harán en parejas o tríos, donde se podrán ayudar entre ellos. Además se contará con el apoyo de un segundo profesional, para que mientras uno de ellos se centra en dar las explicaciones que considere oportunas, el otro pueda acompañar a todo aquel que lo necesite a solucionar posibles inconvenientes.

Las diferentes acciones y labores que se realizaran durante estas dos sesiones, irán dirigidas a conocer distintos medios de obtener información sobre el empleo, tanto público como privado. Para ello se facilitará un documento con enlaces que se analizaran a lo largo de la sesión.

Sesiones 24(13/12/2016) y 25 (15/12/2016)

Debido a que otro los objetivos del proyecto es aprender a realizar un currículum, durante estas dos sesiones se pretende trabajar la elaboración del currículum a través de unas plantillas preestablecidas que serán facilitadas por el profesor.

Estas sesiones, deberán de requerir de cierta flexibilidad. Es por ello que estas, tendrán una estructura menos rígida, en cuanto a actividades planificadas se refiere. Asimismo, habrá un profesor de apoyo para que ayude en este proceso puesto que se comprende de las dificultades que pueden surgir en la realización de este tipo de tareas.

❖ Módulo: “Recursos específicos de la zona. “conociendo el entorno”.

Sesión 26(20/12/2016)

La ante última sesión se iniciará a las 9:30 de la mañana y concluirá a la 13:30. Ésta, será impartida por la responsable de orientación de la Asociación “Zabaltzen” quien será la encargada de asesorar y orientar sobre los distintos recursos que existen en la comarca del Duranguesado.

Se abordaran desde recursos, centros y entidades (Lanbide, Behargintza, Sartu...) que trabajan para la inserción sociolaboral, hasta cursos y formaciones que se imparten en los alrededores como por ejemplo, cursos de formación continua. De todas formas, debido a las características del grupo y colectivo, se hará especial hincapié en los cursos de acreditación o certificado de profesionalidad.

❖ *Análisis situacional y reflexión del proceso. Evaluación y valoración global*”.

Sesión 27 (22/12/2016)

La vigésimo séptima será la última sesión grupal la cual tendrá el objetivo de realizar un análisis situacional (Echenique, 2012, p. 127) para dar comienzo, a todo aquel que lo desee, un proceso o itinerario profesional que facilite la inserción. Ya que desde esta propuesta se plantea la posibilidad de poder tener una cita con agentes y orientadores para planificar una serie de acciones encaminadas a conseguir un empleo. Estas acciones deberán ser de carácter voluntario e individual por lo que se han excluido de la planificación.

Por otro lado, destacar que, esta última sesión, se utilizará para realizar una evaluación general y grupal de todas las acciones, las cuales se especifican en el apartado de evaluación. Además, se detallará un calendario para realizar el seguimiento y concretar las citas para la elaboración de itinerarios.

4.8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La propuesta de intervención será evaluada en base al modelo CIPP propuesto por Stufflebeam y Shinkfield (1987, citado por Bausela, 2003) quienes aportan un punto de vista global e integrador, el cual identifica unos elementos básicos para el desarrollo del proceso evaluativo: contexto, entrada, proceso y producto.

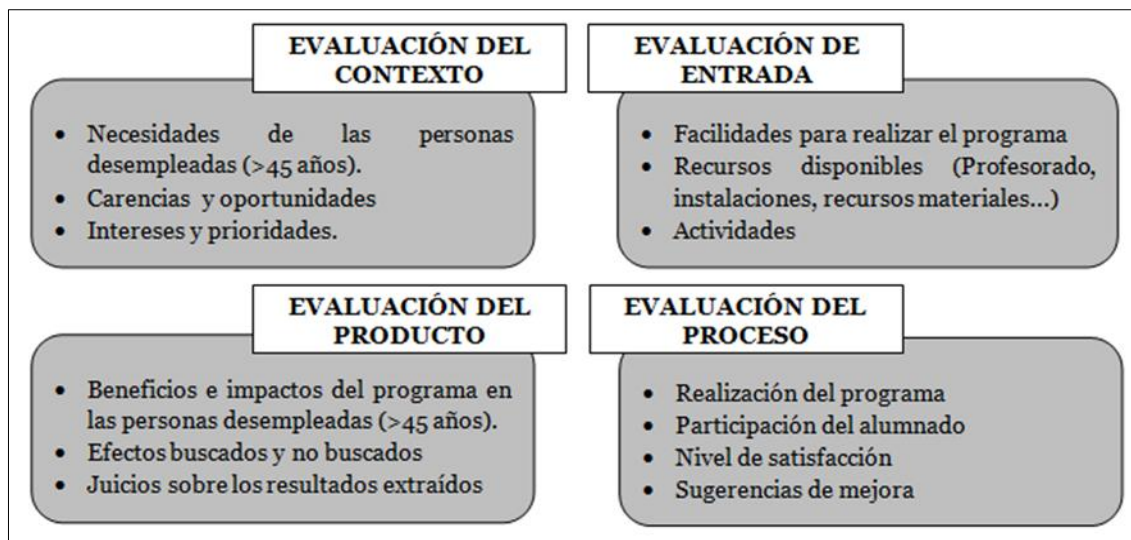


Figura 3. Elementos evaluables, siguiendo el modelo CIPP. (Elaboración propia)

Para su correcta ejecución y diseño se plantea seguir las fases propuestas por Álvarez, Bisquerra, Fita, Martínez y Pérez (2000). A través de estas, se definirán las pautas que ayudaran a definir el proceso evaluativo.

1. *Fase. Elaboración del plan de evaluación.* El objetivo de la evaluación será identificar los beneficios o virtudes derivados de la aplicación del programa y hacer frente a los posibles problemas surgidos a lo largo del proceso de enseñanza y aprendizaje. Por ello, tanto el proceso del proyecto como el producto o resultado final serán evaluados continuamente por el profesorado y el personal externo encargado de la evaluación. Este último tendrá el rol de realizar una evaluación final que analice de manera objetiva y exhaustiva todo el desarrollo del proyecto. Por tanto, cabría destacar que, se plantea un modelo mixto de evaluación donde interfieren agentes internos y externos.

El resultado y conclusiones del mismo serán facilitados a los profesionales implicados directamente en el proyecto (Profesores, responsables del proyecto, entidades colaboradoras...) como a los participantes (personas desempleadas mayores de 45 años). A continuación se ofrecen los aspectos más destacados que serán evaluados a lo largo de todo el proceso:

- Los objetivos planteados del programa.
- Los conocimientos y competencias adquiridas.
- La satisfacción del alumnado y profesorado.
- La calidad de los recursos empleados y el contexto del programa.
- El nivel de la enseñanza impartida.

Tal y como propone el modelo CIPP, la evaluación se realizará a lo largo de todo el proceso, antes de comenzar el proyecto, durante la elaboración del mismo y tras la finalización del mismo.

2. *Fase: Instrumentación y recogida de la información.* A la hora de la selección de instrumentos que recojan la información necesaria para poder llevar a cabo el proceso de evaluación. Se han cogido como referencia distintos cuestionarios, encuestas y escalas empleadas por profesionales educativos (Aguilar, 2010; Aguilar y Vargas, 2010; Muñoz, Ríos de Deus y Abalde, 2002 ; Pérez-González, 2008; Fundación Tomillo, 2008). Asimismo, tanto la observación como otros métodos cualitativos como “La técnica Delphi”, o “La técnica del grupo nominal” serán de gran utilidad para la recogida de la información.

Destacar que, tanto para el análisis como para la recogida de información se ha optado por la integración metodológica, más concretamente por la triangulación. Es decir, con el objetivo de aumentar la validez del proceso y aumentar el enfoque de una misma dimensión se emplearan métodos cualitativos y cuantitativos. De esta manera se tratara de reducir los sesgos.

3. *Fase: Análisis y valoración de la información.* Toda la información recibida será recopilada por la responsable del proyecto, quien facilitará medios o canales de información para facilitar la transmisión de información. Todo este procedimiento y valoración tendrá que establecerse a los criterios establecidos. En la siguiente página se ofrece una tabla (Tabla 10) en la cual se especifican y resumen todas las técnicas e instrumentos necesarios para la evaluación.

Tabla 10. Formas en que los diferentes agentes evaluarán el programa.

LOS PARTICIPANTES (Evaluación conjunta)	
Continúa:	Final
Técnicas de recogida de información: <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionarios y entrevistas (Sesiones de tutoría). Ver anexo F. - Cuestionario para evaluar a la orientadora “Zabaltzen” (Aguilar, 2010) - Cuestionarios para la evaluación del profesorado (Muñoz, Ríos de Deus y Abalde, 2002). 	Técnicas de recogida de información <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario final. (Aguilar y Vargas, 2010) - Evaluación grupal o participativa (Ver Anexo G)
Objetivos de carácter más inmediato <ul style="list-style-type: none"> - Recibir valoraciones sobre los módulos. - Hacer frente a los problemas y dificultades dados durante el curso - Recoger y clasificar información sobre el desarrollo del mismo 	Objetivos de cara al futuro: <ul style="list-style-type: none"> - Recibir información para mejorar la propuesta. - Acumular las valoraciones sobre el proceso llevado a cabo. - Analizar e identificar las competencias adquiridas a través del programa. - Identificar los intereses y propuestas de cambio facilitadas por los usuarios.
LOS PROFESORES (Evaluación interna)	
Continúa:	Final
Técnicas de recogida de información: <ul style="list-style-type: none"> - Observación participante. - “Escala de estimación para la evaluación de programas de educación socioemocional” (Pérez, 2008) 	Técnicas de recogida de información <ul style="list-style-type: none"> - Grupo nominal.
Objetivos de carácter inmediato <ul style="list-style-type: none"> - Adaptar la metodología y las sesiones a los participantes. - Realizar una evaluación formativa. - Recopilar información para solventar dificultades. 	Objetivos de cara al futuro <ul style="list-style-type: none"> - Debatar y extraer las opiniones del profesorado - Identificar las dificultades y proponer mejoras de cara futuros proyectos. - Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos - Analizar y valorar la formación impartida.
EL EQUIPO DE EVALUACIÓN EVALUADOR EXTERNO (Evaluación externa o independiente)	
Continúa:	Final
Técnicas de recogida de información <ul style="list-style-type: none"> - Entrevista en profundidad con el profesorado. - Técnica Delphi. 	Técnicas de recogida de información <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario final y grupo de discusión con el profesorado del proyecto (Ver Anexo H)
Objetivos de carácter más inmediato <p>Recopilar la información y opiniones aportadas por el profesorado.</p>	Objetivos de cara al futuro: <ul style="list-style-type: none"> - Proponer propuestas de mejora. - Evaluar los recursos y materias impartidas. - Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos. - Valorar los recursos utilizados. - Análisis de los resultados de los cuestionarios.

Elaboración propia

4. *Fase: Presentación de los resultados.* Una vez de haber finalizado con la evaluación y tras haber sacado las conclusiones oportunas, el equipo de evaluación externo realizará un informe que recogerá los resultados de la evaluación y propondrá las recomendaciones o indicaciones que considere oportunas. Se elaborara un informe de evaluación más técnico dirigido a los profesionales del sector, en el que se adjuntará otro de carácter más general, orientado a informar a los usuarios del proyecto.

Dichos resultados serán enviados a los participantes a través de correo electrónico, con los que se tratará de mantener un seguimiento sobre su situación laboral. Por el contrario, los profesionales serán citados a una reunión para abordar los resultados y poder debatir sobre los mismos.

En definitiva, esta propuesta de evaluación pretende ser un modelo participativo, constructivo y global que afronte y analice de manera holística la propuesta de intervención realizada.

5. RESULTADOS Y ANÁLISIS.

Llegados a este punto, una vez de haber finalizado la propuesta de intervención, y puesto que ésta no se ha llevado a cabo, uno de los aspectos a destacar a lo largo del proceso ha sido la consolidación y reafirmación de la importancia, beneficios y oportunidades que otorgan las propuestas psicosociales en el ámbito sociolaboral.

Una vez dicho esto, en relación a los resultados esperados, señalar que la finalidad de la presente propuesta consiste en capacitar a los participantes para que, conscientes de todas las dificultades existentes, se sientan preparados para afrontar nuevos itinerarios y tomar decisiones que les ayuden a afrontar su situación.

Por lo que se refiere al proceso de intervención, destacar que este debe afrontar diferentes dificultades y valerse de las capacidades tanto individuales como grupales para avanzar en el desarrollo de las actividades las cuales deben de ser entendidas en su conjunto. Como resultado del análisis propuesto, se observa o comparte la idea de que la distribución y planificación de las actividades facilita la adquisición de una serie de competencias.

De manera que la presente propuesta de intervención, a medida de que los participantes avancen en sus aptitudes y capacidades competenciales modificará y valorará adaptar la manera de realizar distintas acciones. Asimismo, generará un espacio de encuentro entre iguales donde podrán afrontar conjuntamente la etapa del desempleo, al mismo tiempo que

puedan compartir distintas inquietudes, intereses y necesidades. No obstante, de no ser así, se plantea la utilización de diferentes técnicas o recursos educativos que realmente funcionen.

6. CONCLUSIONES.

Inicialmente, la idea de realizar una propuesta psicosocial dirigida a personas desempleadas mayores de 45 años surgió de una serie de necesidades observadas y percibidas en este colectivo tales como la baja autoestima, la falta de motivación e iniciativa para tomar decisiones. Consciente de las repercusiones psicológicas y sociales que causa el desempleo, se infiere de la gran importancia y aportaciones que realiza la formación a personas adultas, en este caso dirigida a un colectivo con un alto grado de exclusión del mercado de trabajo, entre las cuales se destacarían (Ceniceros y Oteo, 2003):

- Aumentan las expectativas, conocimientos y las posibilidades de promoción tanto de las personas que ayudan a otras a promocionarse como a las que están buscando empleo.
- Proporciona mayor capacidad de flexibilidad y adaptación.
- Aumentan el grado de satisfacción, conocimientos y habilidades para afrontar nuevas situaciones.

Dicho lo anterior, habría que señalar que se ha logrado entender y se concluye que estos deben de ir regidos por los cuatro principios de la educación que plantea Delors (1996): aprender a vivir juntos, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a ser. Estos elementos favorecerán tanto el desarrollo personal como el profesional de los desempleados.

Una vez aportado el punto de vista general sobre los aspectos que un proyecto de este tipo debiera tener, se siente la obligación de analizar uno a uno el cumplimiento de los objetivos planteados en la propia propuesta.

1. *Desarrollar competencias entre los participantes que aumenten su potencial de empleabilidad especificando o determinando estrategias eficaces para la búsqueda de empleo.* Tras la finalización del proyecto se comparte la idea que a lo largo del mismo, a través de distintos módulos se trabajan distintas estrategias que pudieran ser de gran utilidad para aumentar su empleabilidad. Sin embargo, haciendo una revisión crítica del tipo de planteamientos propuestos, habría que valorar si la duración de la propuesta y las propias actividades resultan significativas para los participantes.

2. *Enseñar, exponer y utilizar herramientas para la mejora de la autonomía e iniciativa personal de las personas desempleadas mayores de 45 años.* Desde sus inicios la propuesta de intervención ha tenido como principal objetivo abordar este objetivo. En ese sentido, se deduce que a través de este tipo de actividades se capacita a todo los participantes, en mayor o menor medida, en la adquisición de estas competencias. Convirtiéndose la propuesta en un espacio donde todos los participantes, a través de la práctica trabajarían dichas habilidades con absoluta libertad.
3. *Comprender la situación y los motivos de las consecuencias psicosociales del desempleo.* Probablemente este sea uno de los aspectos en los que tendría que mejorar la propuesta, ya que aunque a través de varias actividades como la auto reflexión y los debates se trabajen estos aspectos, es probable que sería más conveniente trabajarlos de manera más específica. Por otro lado, se infiere que de haberlo hecho de esta manera, la propuesta inicial hubiera cambiado sus principales objetivos y su “razón de ser”.
4. *Ofrecer un espacio donde se trabajen aspectos relacionados con la formación a lo largo de la vida y se aborden estrategias de afrontamiento de conflictos desde un punto de vista resiliente.* El proyecto surge de un firme convencimiento de que la formación a lo largo de la vida, junto a los principios de la teoría del ciclo vital, deben de estar en “las raíces” de este tipo de sugerencias. Siguiendo esta línea, se entiende que en su conjunto, la presente propuesta de intervención ha conseguido proseguir esa línea.
5. *Impulsar y estimular la capacidad de tomar decisiones implicando a los participantes en su propia transformación.* Desde que una persona que está en el desempleo decide participar en un proyecto de estas características se entiende que se da un primer gran paso hacia el cambio. Dicho de otra forma, el cambio se iniciará en el momento de comenzar la propia intervención.
6. *Fomentar su autoconocimiento y potenciar la autoestima de los participantes.* Aunque sea de manera implícita, las distintas actividades facilitan y potencian el autoconocimiento y la autoestima. Por otro lado, puesto que estos dos elementos son piezas fundamentales para potenciar tanto la iniciativa como la autonomía personal, y debido a la necesidad que este colectivo tiene de trabajar dicho objetivo, pudiera ser

conveniente proponer una intervención o trabajar de forma más específica la autorreflexión, autoconocimiento y la propia autoestima.

Como síntesis de todo lo expuesto destacar que se ha llegado a entender que existe una necesidad de comprender que la edad “per se” no es un factor que objetivamente influya en la capacidad o potencialidad para adquirir o mantener un empleo. Más bien se entiende que fruto de las informaciones y de los prejuicios de la sociedad, la edad se ha convertido en un factor excluyente que está muy asimilado en el pensamiento de la sociedad.

Por otro lado, habría que destacar como uno de los aspectos a señalar, la propuesta de evaluación realizada a lo largo del trabajo ya que esta pretende ser un planteamiento válido y significativo para un profundo análisis de la utilidad que tienen este tipo de proyecto puesto que expone una serie de mecanismos que facilitan una evaluación integral.

6.1. LIMITACIONES

Haciendo referencia a las principales limitaciones que han surgido a lo largo de la elaboración del Trabajo de Fin de Máster, se comparte la idea de que el hecho de realizar una propuesta de intervención a un grupo de personas en base a una serie de características descritas dificulta el diseño de la intervención. Por otro lado, siendo consciente de que este tipo de proyectos se suelen iniciar de la misma manera, se infiere que otro tipo de propuesta más individualizada y que se pudiera llevar a cabo podría darle al proceso un valor añadido.

Asimismo, antes de haber desarrollado esta propuesta podría haber sido de gran utilidad recibir información directa de los participantes de este tipo de cursos. Por ejemplo podría haberse elaborado un cuestionario que sirviera para esta labor. La falta de tiempo obtenida para profundizar en el trabajo dificultó la labor del mismo.

En relación a las características del colectivo de personas mayores de 45 años que se encuentran desempleadas destacar que la heterogeneidad de este grupo dificulta el planteamiento de propuestas que pudieran ser significativas para todos los participantes. Dicho lo anterior, se considera que este tipo de intervenciones, en las que se realizan diferentes sesiones con varias actividades, complican la organización y explicación de las mismas. Otro aspecto a tratar, sería que la circunstancia de no llevar a cabo la propuesta de intervención supone en sí una limitación, puesto que de haberlo hecho se podrían haber analizado y evaluado la aplicación de las mismas.

Otro rasgo a destacar, sería que a la hora de llevar a cabo las actividades propuestas podrían ocurrir que algunas de ellas suscitasen cierto rechazo o limitasen la participación de los

alumnados, por ejemplo las actividades de role-playing. En el caso de que esto ocurriese habría que adaptar las acciones a emplear.

Para finalizar, cabría señalar, que este tipo de planteamientos suelen suscitar cierto rechazo inicial debido a la urgencia y prioridad que las personas que se encuentran en el desempleo tienen de obtener un puesto de trabajo. Causa a la que habría que hacer frente y motivo por el que la propuesta se ha distribuido (Calendario, horario...) de una manera en la que se entiende que sería posible afrontar y compaginar las distintas obligaciones.

6.2. LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS.

Con el propósito de dar respuesta y ofrecer una serie de soluciones a las posibles limitaciones y problemas identificados a la intervención propuesta, se plantearán algunas líneas de investigación o actuación que se consideran válidas y necesarias. Asimismo, se plantea una pequeña reflexión sobre las aportaciones que este trabajo ha realizado en el autor quien en un futuro desearía seguir profundizando en aspectos y proyectos socio laborales.

El presente trabajo ha supuesto una profunda reflexión sobre la labor psicopedagógica en el ámbito de la inserción laboral, así como una profundización en varios aspectos que se consideran esenciales para posibles intervenciones con el colectivo de personas desempleadas mayores de 45 años. Fruto de la labor investigativa, se han observado diferentes necesidades las cuales deberían ser estudiadas y profundizadas para mejorar las propuestas de intervención.

En primer lugar, se entiende que existe la necesidad de incidir y profundizar en el grado de satisfacción que estos proyectos tienen entre los participantes. Asimismo, habría que medir el grado de eficacia de estos y los cambios que este tipo de proyectos producen en los participantes.

En segunda estancia, existe un interés en realizar una profunda investigación sobre los beneficios sentidos por las personas participantes en este tipo de proyectos. Probablemente el ámbito de actuación de la orientación o intervención laboral necesite de una profunda reflexión y revisión ya que los cambios en la sociedad se están desarrollando de manera muy rápida y en ocasiones parece que estos cursos resultan menos eficaces que las expectativas que generan.

Fruto de los constantes cambios de la sociedad, se detecta la necesidad de aplicar nuevas técnicas, metodologías y planteamientos educativos los cuales tengan un carácter más participativo y sean más significativos para los participantes en concreto y la comunidad en

general. Aunque este tipo de propuestas obligan a un profundo proceso de reflexión, participación y divulgación, el autor del presente trabajo comparte la idea de que una metodología como el Aprendizaje y Servicio Solidario podrían ser de gran utilidad. Eso sí, ésta metodología obligaría a un replanteamiento de la organización, estructuración y participación de los diferentes agentes.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- *¿Cómo descubrir tu talento?*. (11/05/2014). [Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=3r_eFYFyCuc
- *¿Cuál es tu objetivo profesional? Motivación, salir zona de confort.* (27/06/2011). Foremcyl. [Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=I17h8S51V64
- Aguilar Morales, J. E. (2010). Formato de Evaluación de conferencia. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Aguilar Morales, J.E. y Vargas Mendoza, J. E. (2010). Encuesta de evaluación de cursos de capacitación. Network de psicología organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Álvarez, M, Bisquerra, R., Fita, E., Martínez, F. y Pérez N. (2000). Evaluación de programas de educación emocional. *Revista de Investigación educativa*, 18(2), 587-599. Recuperado de <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/121241/113891>
- Arévalo-Pachón, G. (2012). Tendencias en la investigación psicológica sobre desempleo y salud. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5(2), 17-30. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905099>
- Arnal, M., Finkel, L. y Parra, P. (2013). Crisis, desempleo y pobreza: análisis de trayectorias de vida y estrategias en el mercado laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 31(2), 281-311. Recuperado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/43221/40971>
- Arnau Sabatés, L. (2013). Desempleo y orientación para la carrera. Aplicación y evaluación de un programa de adaptación a los cambios profesionales en la adultez. *Educación XX1: Revista de la Facultad de educación*, 16(1), 191-205. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:EducacionXXI-2013-16-1-5090&dsID=Documento.pdf>
- Bausela Herreras, E. (2003). Metodología de la investigación evaluativa: modelo CIPP. *Revista Complutense de Educación*, 14(2), 361-376. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCEDo303220361A/16386>
- Bisquerra Alzina, R. (2005). Marco Conceptual de la Orientación Psicopedagógica. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 3(6), 2-8. Recuperado de <http://www.remo.ws/revistas/remo-6.pdf>
- Bisquerra Alzina, R. (2006). Orientación psicopedagógica y educación emocional. ESE: Estudios sobre educación, (11), 9-26. Recuperado de <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/9208/1/Ea.pdf>

- Buendía Vidal, J. (2010). *El impacto psicológico del desempleo*. Murcia: Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones.
- Buendía, L., Colás, M.P. y Hernández, F. (1998). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.
- *Carrot Crazy*. Van Wormer, D. y Scelina, I. (Directores). (2013). [Video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=TiNUaHXsjBA>
- Ceniceros Estevez, J.C. y Oteo Antuñano, E. (2003). *Orientación sociolaboral basada en itinerarios*. Madrid: Fundación Tomillo.
- Del Campo Villares, J.L. y Del Campo Villares, M.O. (2014). Mercado laboral, formación y tejido empresarial en España: ¿Hacia dónde vamos?. *Criterios, res pública fulget: revista de pensamiento político y social*, (13), 120-145. Recuperado de <https://contraposicion.files.wordpress.com/2014/04/criterios-13-ok.pdf>
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Madrid: Santillana Ediciones-UNESCO.
- *Derribemos los prejuicios*. (30/04/2015). [Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=y10u_THQ7wo
- *Dónde tus sueños te lleven*. Iriondo, J. (Director). (2013). [Video]. YouTube
- Echenique, M. (2009). *Guía para la orientación laboral de colectivos vulnerables*. Madrid: Cruz Roja Española
- *El Gran Dictador*. Chaplin, C. (Director). (1940). [Video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=he26DAbk3Sw>
- *El puente. Motivación, salir zona de confort*. Chiang Tey, T (Director). (2010). [Video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=ZgaidCmzfHk>
- Escarbajal Frutos, A. y Izquierdo Rus, T. (2013). Percepciones psicosociales de la exclusión que determinan la inclusión sociolaboral. *Revista de ciencias sociales*, 19(1), 13-21. Recuperado de <http://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/13902/13884>
- España (2015). Consejo económico y social. (2015). *Informe sobre competencias profesionales y empleabilidad*. Recuperado de <http://www.ces.es/documents/10180/2471861/Info315.pdf>
- EUSTAT (2011). Información municipal por territorio. Recuperado el 5 de Noviembre del 2015 de http://www.eustat.eus/udalekoa/pxweb/es/udalekoa/-/PX_Durango_c.px#axzz3wjLI8Gx
- EUSTAT (2015). Paro registrado en la C.A. de Euskadi por ámbitos territoriales según sexo y sector de actividad. LANBIDE. Septiembre 2015. Recuperado el 25 de Octubre del

2015 de http://www.eustat.eus/elementos/ele0000800/ti_paro-registrado-en-la-ca-de-euskadi-por-ambitos-territoriales-segun-sexo-y-sector-de-actividad-lanbide/tblo0000854_c.html#axzz3paNVp9ca

- Fundación Tomillo. (2008). *Grupo de orientación de búsqueda de empleo Tomillo*. Madrid: Fundación Tomillo.
- Grandal Martín, E. (2004). *Guía de orientación para el empleo*. Madrid: Caritas Española <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=979>
- INE (2015). Encuesta de población activa. Recuperado el 15 de Noviembre del 2015 de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=979>
- Izquierdo Rus, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años*. Jaén: CES.
- Izquierdo Rus, T., y López Martínez, O. (2013). El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años. *Universitas Psychologica*, 12(3), 911-922. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64730275021>
- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los desempleados mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*, 8, 7-21. <http://www.ujaen.es/revista/reid/revista/n8/REID8art1.pdf>
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Ediciones Morata
- La entrevista de trabajo. (22/07/2011). Foremcyl. [Video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=yDdGofjM44w>
- Llinares Insa, L., Córdoba Iñesta, A.I., y Zacarés González J.J. (2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral. *Zerbitzuan: Revista de servicios sociales* (51), 83-94. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4068207>
- Márquez Salvá, M. (Coord.). (2007). *Análisis De la empleabilidad de las personas desempleadas mayores de 45 años*. Sevilla: Junta de Andalucía. Servicio Andaluz de Empleo Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico
- Martínez-Rodríguez, F.M. (2009). El proceso de la inserción laboral: Indicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación* 20(2), 455-471. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCEDo909220455A/15343>
- Menéndez Ferrer, V. (s.f.). Guía práctica de Inteligencia Emocional para el desempleado recuperado de <http://www.veronicamenendez.es/wp-content/uploads/2014/10/guia-practica-de-inteligencia-emocional-para-el-desempleado.pdf>

- Montilla Pérez, S. (2005). Diferencias individuales de los desempleados y constructos motivacionales: una relación de interdependencia predictora del desempleo estructural. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(3), 267-298.
- Morata García de la Puerta, B. y Díaz Aznarte, M-T. (2013). Reforma laboral en España: precariedad, desigualdad social y funcionamiento del mercado de trabajo . *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 15(2), 41-71. Recuperado de <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/2519/2320>
- *Motivación, salir zona de confort*. (2012). Haiku Films (Productora). [Video]. YouTube
- Moyano Díaz, E., Gutierrez Peña, D., Zuñiga Cabrera, K. y Cornejo F.A. (2013). Empleados y desempleados, atribuciones causales y bienestar subjetivo. *Psicologia & Sociedade*, 25(2), 440-450. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v25n2/21.pdf>
- Muñoz Cantero, J.M., Ríos de Deus, M.P y Abalde, E. (2002). Evaluación Docente vs. Evaluación de la Calidad. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 8(2), 103-134. Recuperado de http://www.uv.es/RELIEVE/v8n2/RELIEVEv8n2_4.htm
- Olmedo, M. y Monje Arenas, J. (2011). Consecuencias psicológicas del desempleo. *Critica*, (974), 61-65. Recuperado de http://www.revista-critica.com/administrator/components/com_avzrevistas/pdfs/e80b23dbdecdo8c1871d57a0507c0554-974-Emociones-que-nos-rompen-ansiedad-y-depresi--n---jul.ago.2011.pdf
- *Optimismo inteligente*. (08/11/2013). Ideanimación (Productora).[Video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=4SnJjLc7-oE>
- *Para todos la dos*. Patricia Ramírez. *Buscar empleo*. (27/01/2014). [Video]. Recuperado de <http://www.rtve.es/alacarta/videos/para-todos-la-2/para-todos-2-entrevista-patricia-ramirez-buscar-trabajo/2351508/>
- Pérez González, J.C. (2008). Propuestas para la evaluación de programas de educación emocional. *Revista Electrónica de Investigación psicoeducativa*, 6(15), 523-546. Recuperado de http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/15/espanol/Art_15_246.pdf
- Pérez González, J.C. (2008). Propuestas para la evaluación de programas de educación emocional. *Revista Electrónica de Investigación psicoeducativa*, 6(15), 523-546. Recuperado de http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/15/espanol/Art_15_246.pdf
- Piqueras Gómez, R., Rodríguez Morejón, A. y Rueda Sabater, C. (2008). Expectativas y duración del desempleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2) 129-151. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316495001>

- Riquelme Fernández, S. y Sánchez Sánchez, J. M. (2012). La orientación laboral como instrumento político-social. La respuesta ante la incertidumbre del empleo. *La Razón histórica*, (18), 20-38. Recuperado de <http://www.revistalarazonhistorica.com/18-3/>
- Romero Rodríguez, S. (2003). La construcción de proyectos profesionales y vitales: Aplicación de la orientación a personas en centros de formación y en busca del primer empleo. *Bordón* 55(3), 425-432. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/28255>
- Rubio Arribas, F. J. (2006). La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 14(2), 143-150. Recuperado de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/14/fjarribas.pdf>
- Rubio Arribas, F.J. (2013). Tengo 50 años ¿y qué?: Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. *Nómadas: revista crítica de ciencias sociales y jurídicas*, 40(4), 93-109. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/48338>
- Stufflebeam, D. L. y Shinkfield, A. J. (1987). *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*. Barcelona: Paidós/MEC.
- Udalmap. (2015). Durango. Recuperado el 3 de Enero del 2016 de <http://www.eustat.euskadi.net/t35-20689x/es/t64aVisorWar/t64aCreaFicha.jsp?R01HNoPortal=true&lan=0&code=48027>
- Urbanos Garrido, R.M., y González López-Valcárcel. (2013). Desempleo y salud: un análisis de la repercusión de la crisis económica sobre la salud de los españoles. *Estudios de economía aplicada*, 31(2) 303-326. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/301/30128236002.pdf>
- Villardón, L. (Coord.). (2012). Desempleo como factor de vulnerabilidad a la exclusión social. Bilbao: Universidad de Deusto.

8. ANEXOS.

ANEXO A. “IMAGEN PARA EL CAMBIO. FASES DEL CAMBIO”



Figura 4. Imagen del cambio. Fases del cambio. (Menéndez, s.f., p. 3)

Menéndez Ferrer, V. (s.f.). Guía práctica de Inteligencia Emocional para el desempleado recuperado de <http://www.veronicamenendez.es/wp-content/uploads/2014/10/guia-practica-de-inteligencia-emocional-para-el-desempleado.pdf>

ANEXO B. EL ELEFANTE ENCADENADO

Cuando yo era chico me encantaban los circos, y lo que más me gustaba de los circos eran los animales. También a mí, como a otros —después me enteré—, me llamaba la atención el elefante. Durante la función, la enorme bestia hacía despliegue de peso, tamaño y fuerza descomunal. Una vez acabada su actuación y hasta volver a actuar en el escenario, el elefante quedaba sujeto solamente por una cadena que aprisionaba una de sus patas a una pequeña estaca clavada en el suelo. Se trataba de un minúsculo pedazo de madera apenas enterrado unos centímetros en la tierra.

Y aunque la cadena era gruesa y poderosa, me parecía obvio que ese animal capaz de arrancar un árbol de cuajo con su propia fuerza, podría, con facilidad, arrancar la estaca y huir.

El misterio era evidente: ¿Qué lo mantenía, entonces? ¿Por qué no huía?

Cuando tenía cinco o seis años, yo todavía confiaba en la sabiduría de los grandes. Pregunté entonces a algún maestro, a algún padre, o a algún tío por el misterio del elefante. Alguno de ellos me explicó que el elefante no se escapaba porque estaba amaestrado. Hice, entonces, la pregunta obvia:

—Si está amaestrado, ¿por qué lo encadenan?

No recuerdo haber recibido ninguna respuesta coherente. Con el tiempo me olvidé del misterio del elefante y la estaca. Solo lo recordaba cuando me encontraba con otros que también se habían hecho la misma pregunta.

Hace algunos años descubrí que, por suerte para mí, alguien había sido lo bastante sabio como para encontrar la respuesta: El elefante del circo no escapa porque ha estado atado a una estaca parecida desde que era muy, muy pequeño.

Cerré los ojos y me imaginé al pequeño elefante recién nacido sujeto a la estaca. Estoy seguro de que en aquel momento el elefantito empujó, tiró y sudó tratando de soltarse. Y a pesar de todo su esfuerzo no pudo. La estaca era ciertamente muy fuerte para él. Juraría que se durmió agotado y que al día siguiente volvió a probar y también al otro y al que le seguía...

Hasta que un día, un terrible día en su historia, el animal aceptó su impotencia y se resignó a su destino. Este elefante enorme y poderoso, que vemos en el circo, no escapa porque cree —pobre— que no puede.

Él tiene registro y recuerdo de su impotencia, de aquella impotencia que sintió poco después de nacer. Y lo peor es que jamás se ha vuelto a cuestionar seriamente ese registro. Jamás... jamás... intentó poner a prueba su fuerza otra vez... Y así, terminó encadenado para siempre.

Catequesis en familia (s.f.). El elefante encadenado dinámica narrativa. Recuperado el 27 de Diciembre de 2015 de <http://www.catequesisenfamilia.org/confirmacion/narraciones/2811-el-elefante-encadenado-dinamica-narrativa.html>

ANEXO C. EL CUENTO DE LA PERSEVERANCIA Y EL LOGRO.

“Un hombre decidió cavar un pozo en un terreno que poseía. Eligió un lugar y profundizó hasta cinco metros y no encontró agua. Buscó otro lugar cavando hasta los 7 metros pero tampoco halló agua. Volvió a probar en un lugar distinto hasta llegar a los 10 metros y tampoco había agua. Así que pensando en la infertilidad del terreno lo vendió. Al paso del tiempo fue a visitar el terreno y se encontró que el comprador había conseguido un hermoso pozo. Admirado por su esfuerzo, le preguntó por su éxito. El comprador le contestó que había sido muy fácil, simplemente había cavado solamente 12 metros pero siempre en el mismo sitio”

Reflexiona: eres de las personas que vas de flor en flor, que te cansas rápido de las cosas y quieres resultados rápidos?. Uno de los grandes retos del desempleado es no desanimarse y nunca, nunca perder la esperanza, la ilusión ni el entusiasmo.

Extraído de la página 10 de: Menéndez Ferrer, V. (s.f.). Guía práctica de Inteligencia Emocional para el desempleado recuperado de <http://www.veronicamenendez.es/wp-content/uploads/2014/10/guia-practica-de-inteligencia-emocional-para-el-desempleado.pdf>

ANEXO D. EL CUENTO DE LA VACA.

“Para impartir su lección al joven aprendiz, aquella tarde el maestro había decidido visitar con él algunos de los lugares más pobres y desolados de aquella provincia. Después de caminar un largo rato encontraron la que consideraron la más humilde de todas las viviendas.

Aquella casucha a medio derrumbarse, que se encontraba en la parte más distante de aquel caserío, debía ser -sin duda- alguna la más pobre de todas. Sus paredes milagrosamente se sostenían en pie, aunque amenazaban con derribarse en cualquier momento; el improvisado techo dejaba filtrar el agua, y la basura y los desperdicios que se acumulaban a su alrededor daban un aspecto decrepito a la vivienda.

Sin embargo, lo más sorprendente de todo era que en aquella casucha de 10 metros cuadrados pudiesen vivir ocho personas. El padre, la madre, cuatro hijos y dos abuelos se las arreglaban para acomodarse en aquel lugar.

Sus viejas vestiduras y sus cuerpos sucios y malolientes eran prueba del estado de profunda miseria reinante. Curiosamente, en medio de este estado de escasez y pobreza total, esta familia contaba con una posesión poco común en tales circunstancias: una vaca.

Una flacuchenta vaca que con la escasa leche que producía, proveía a aquella familia con el poco alimento de algún valor nutricional. Pero más importante aún, esta vaca era la única posesión material de algún valor con que contaba aquella familia. Era lo único que los separaba de la miseria total. Y allí, en medio de la basura y el desorden, pasaron la noche el maestro y su novato discípulo. Al día siguiente, muy temprano y sin despertar a nadie, los dos viajeros se dispusieron a continuar su camino. Salieron de la morada y antes de emprender la marcha, el anciano maestro le dijo a su discípulo: “Es hora de que aprendas la lección que has venido a aprender”. Sin que el joven pudiese hacer nada para evitarlo, el anciano sacó una daga que llevaba en su bolsa y degolló la pobre vaca que se encontraba atada a la puerta de la vivienda, ante los incrédulos ojos del joven.

Maestro, dijo el joven: “¿Qué has hecho? ¿Qué lección es ésta, que amerita dejar a esta familia en la ruina total? ¿Cómo has podido matar esta pobre vaca, que representaba lo único que poseía esta familia?”

Haciendo caso omiso a los interrogantes del joven, el anciano se dispuso a continuar la marcha, y maestro y discípulo partieron sin poder saber qué suerte correría aquella familia ante la pérdida de su única posesión. Durante los siguientes días, una y otra vez, el joven era

confrontado por la nefasta idea de que, sin la vaca, aquella familia seguramente moriría de hambre.

Un año más tarde, los dos hombres decidieron regresar nuevamente por aquellos senderos a ver qué suerte había corrido aquella familia. Buscaron la humilde posada nuevamente, pero en su lugar encontraron una casa grande. Era obvio que la muerte de la vaca había sido un golpe demasiado fuerte para aquella familia, quienes seguramente habían tenido que abandonar aquel lugar y ahora, una nueva familia, con mayores posesiones, se había adueñado de aquel lugar y había construido una mejor vivienda.

¿A dónde habrían ido a parar aquel hombre y sus hijos? ¿Qué habría sucedido con ellos? Todo esto pasaba por la mente del joven discípulo mientras que, vacilante, se debatía entre tocar a la puerta y averiguar por la suerte de los antiguos moradores o continuar el viaje y evitar confirmar sus peores sospechas. Cuál sería su sorpresa cuando del interior de aquella casa salió el hombre que un año atrás le diera morada en su vivienda. ¿Cómo es posible? preguntó el joven. Hace un año en nuestro breve paso por aquí, fuimos testigos de la profunda pobreza en que ustedes se encontraban. ¿Qué ocurrió durante este año para que todo esto cambiara?

Ignorante del hecho de que el discípulo y su maestro habían sido los causantes de la muerte de su vaca, el hombre relató que el mismo día de su partida, algún maleante, envidioso de su vaca, había degollado salvajemente al animal. El hombre continuó relatándole a los dos viajeros cómo su primera reacción ante la muerte de la vaca había sido de desesperación y angustia. Por mucho tiempo, la vaca había sido su única fuente de sustento. El poseer esta vaca le había ganado el respeto de sus menos afortunados vecinos, quienes envidiaban no contar con tanpreciado bien.

Sin embargo, continuó el hombre, poco después de aquel trágico día, decidimos que a menos que hiciéramos algo, muy probablemente, nuestra propia supervivencia estaría en peligro. Así que decidimos limpiar algo del terreno de la parte de atrás de la casucha, conseguimos algunas semillas y decidimos sembrar vegetales y legumbres con los que pudiésemos alimentarnos.

Después de algún tiempo comenzamos a vender algunos de los vegetales que sobraban y con este dinero compramos más semilla y comenzamos a vender nuestros vegetales en el puesto del mercado. Así pudimos tener dinero suficiente para comprar mejores vestimentas y arreglar nuestra casa. De esta manera, poco a poco, este año nos ha traído una vida nueva.

El maestro, quien había permanecido en silencio, prestando atención al fascinante relato del hombre, llamó al joven a un lado y en voz baja le preguntó: ¿Tú crees que si esta familia aún tuviese su vaca, estaría hoy donde ahora se encuentra?”

Reflexión: ¿Qué relación puede tener la pérdida de la vaca con la pérdida de tu empleo?

Extraído de la página 11 de: Menéndez Ferrer, V. (s.f.). Guía práctica de Inteligencia Emocional para el desempleado recuperado de <http://www.veronicamenendez.es/wp-content/uploads/2014/10/guia-práctica-de-inteligencia-emocional-para-el-desempleado.pdf>

ANEXO E. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Ejercicio 1

Andrés es el jefe de un grupo de trabajadores dedicados a la investigación de un nuevo motor para coches, pero se encuentran con un problema. El presupuesto necesario para realizar la última fase de la investigación es de 220.000€, pero el departamento financiero de la empresa sólo está dispuesto a asignarle 150.000€. El grupo solicita una reunión con el director del departamento financiero. Pedro, para intentar llegar a una solución buena para todos, accede a escuchar activamente la exposición de Andrés y cuáles son las sugerencias que aportan para solucionar el problema. Andrés sabe que el desarrollo de esta reunión es fundamental para hallar una solución que permita que ambas partes estén satisfechas. A la vista de esta situación, contesta a las siguientes preguntas.

1. *¿Qué tipo de conflicto se da?*
2. *¿Quiénes son las partes?*
3. *¿Cuáles son sus intereses?*
4. *¿Qué soluciones darías para intentar salvar los obstáculos que hay en el proceso?*

Ejercicio 3

Rosalía Almazán, empleada en una empresa de mobiliario y decoración, atendió a unos clientes y olvidó enviar al taller uno de los documentos en el que aparecía parte de las especificaciones de la obra que aquéllos iban a realizar en su domicilio. Este error supuso para la empresa unas pérdidas de 1.500 euros, ya que hubo que rehacer parte de la tarea pues, como consecuencia de la negligencia, la obra no respondía a lo encargado. La dirección de la empresa decidió sancionar a Rosalía con una deducción de sus haberes de 900 euros que le serían descontados en tres mensualidades sucesivas.

¿Qué piensas de la actitud de la empresa? ¿Qué tipo de conflicto es y cuáles son sus fases? ¿Qué puede hacer Rosalía si no está de acuerdo con la decisión de la empresa? Para resolver el caso, consulta el TRLET.

Ejercicio 4

A los trabajadores de Cortemadrid, S.A. no están de acuerdo con la nueva política de movilidad geográfica que mantiene la empresa (les han dicho que a partir de ahora viajarán por toda España para vender un producto nuevo de la empresa, pero que debido a la crisis, no podrán pagarles más, por lo tendrán que hacerlo cobrando el mismo sueldo). Por este motivo, el pasado día 3 de febrero mantuvieron una reunión negociadora con los jefes de la empresa. Ambas partes tienen una postura encontrada y ninguna cede, por lo que los trabajadores convocan paros intermitentes de trabajo (concretamente día sí y día no) y de no ser efectivos, huelga indefinida. En vista de esta situación la empresa no podrá cumplir con los pedidos a los que se comprometió y los trabajadores verán reducidos sus salarios, por lo que, para solucionar el conflicto, los representantes de ambas partes deciden negociar a través de un mediador. Este, una vez estudiada la situación, propone la siguiente solución; “que la distancia máxima que un trabajador habrá de desplazarse para realizar su trabajo no podrá exceder de 170 km, aumentando un 10% su sueldo por este concepto”. Al principio la empresa no está de acuerdo, pero dado que es más perjudicial económicamente que sus trabajadores no estén trabajando al 100%, recapacita y ambas partes aceptan la decisión del mediador dando por finalizadas los paros intermitentes de los trabajadores.

Se pide:

- 1.- *Escribe la clase del conflicto, teniendo en cuenta todas las posibilidades.*
- 2.- *Identifica y explica cada una de las etapas del conflicto.*
- 3.- *¿Cómo podemos realizar una evaluación posterior de la solución de este conflicto?*

**ANEXO F: CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS
DIFERENTES MODULOS**

1. Realiza una valoración sobre el modulo cogiendo como referencia los temas que se han tratado, las sesiones, el material y el conocimiento adquirido.

Redondea o marca con una “X” la valoración que consideres oportuna.

Nada	1
Poco	2
Bastante	3
Mucho	4

LOS TEMAS ABORDADOS EN EL MODULO HAN SIDO:

▪ Interesantes	1	2	3	4
▪ Nuevos	1	2	3	4
▪ Claros y comprensibles	1	2	3	4
▪ Útiles y aplicables	1	2	3	4

LAS SESIONES:

▪ ¿El número de sesiones ha sido adecuado?	1	2	3	4
▪ ¿La duración de las sesiones ha sido adecuada?	1	2	3	4

EL MATERIAL:

▪ ¿La documentación aportada ha sido adecuada?	1	2	3	4
▪ ¿Los ejercicios realizados han sido suficientes?	1	2	3	4
▪ ¿Ha abordado temas útiles y de tú interés?	1	2	3	4
▪ ¿El material teórico ha servido para la realización de las actividades?	1	2	3	4

CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES¹

▪ He aprendido a reconocer mis características personales.	1	2	3	4
▪ He identificado mis principales limitaciones y virtudes.	1	2	3	4
▪ Creo reconocer algunas de las competencias profesionales.	1	2	3	4
▪ Soy más consciente y optimista sobre mi situación.	1	2	3	4

2. Responde a las siguientes preguntas sobre tu participación en las actividades y el ambiente en el aula.

	SI	NO
▪ He participado activamente en el módulo.		
▪ Mi actitud ha favorecido el desarrollo de la sesión		
▪ Me he sentido cómodo al realizar y participar en las actividades.		
▪ Me siento cómodo dentro del grupo.		
▪ El profesor facilita un buen ambiente en el aula.		
▪ Dentro del grupo me siento libre para opinar lo que pienso.		

¹ Este subapartado de “Conocimientos y habilidades”, variará según el modulo que se evalúe .Al final de este anexo se exponen las cuestiones o las afirmaciones que los participantes deberían de contestar o puntuar.

3. Señala los principales aspectos positivos y negativos del módulo.

Positivos	
Negativos	

4. Valora en general el modulo. Puntúalo del 1 al 10.3.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

A continuación se ofrecen las diferentes cuestiones que los participantes deberían de contestar en el subapartado de la primera parte del cuestionario: “habilidades y conocimiento”

- En el módulo “**Habilidades emocionales, autoconocimiento y estilos de afrontamiento**”

CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES				
▪ ¿Eres capaz de identificar tu estado emocional?	1	2	3	4
▪ ¿Conoces y aplicarías los métodos de control emocional trabajados en el módulo?	1	2	3	4
▪ A la hora de afrontar un reto o problema, ¿tienes una visión más positiva que la anterior?	1	2	3	4
▪ ¿Sabrías por donde iniciar un proceso de cambio?	1	2	3	4

- En el módulo “**Habilidades comunicativas y afrontamiento de conflictos**”:

CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES				
▪ ¿Tras haber trabajado este módulo creo que podría preparar mejor las situaciones de entrevista de selección.	1	2	3	4
▪ ¿Conoces los distintos tipos de entrevista y las estrategias de actuación correctas en las mismas?	1	2	3	4
▪ ¿Sabrías hacer frente a diferentes tipos de conflictos?	1	2	3	4
▪ ¿Con este módulo han aumentado tus posibilidades de afrontar con éxito una entrevista de selección?	1	2	3	4

- En el módulo **“Técnicas y herramientas de búsqueda de empleo”**:

CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES				
▪ ¿Sabes cuáles son los apartados imprescindibles de un currículum?	1	2	3	4
▪ ¿Conoces los medios que existen para obtener información sobre ofertas de empleo?	1	2	3	4
▪ ¿Afrontarías con éxito una entrevista de trabajo?	1	2	3	4

- En el módulo **“Recursos específicos de la zona conociendo el entorno”**:

CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES				
▪ ¿Sabes a dónde acudir para obtener información sobre ayudas socioeconómicas a desempleados?	1	2	3	4
▪ ¿Conoces los recursos de la provincia los cuales prestan formación?	1	2	3	4
▪ ¿Sabrías decir con quien deberías de hablar para recibir información sobre cursos educativos?	1	2	3	4

El cuestionario mostrado anteriormente ha sido elaborado en base a algunos cuestionarios planteados por la Fundación Tomillo.

Fundación Tomillo. (2008). *Grupo de orientación de búsqueda de empleo Tomillo*. Madrid: Fundación Tomillo.

ANEXO G. ACTIVIDADES Y DINAMICAS GRUPALES DE EVALUACIÓN

Durante la última sesión, la cual está dirigida a la evaluación general de la propuesta, se propone que los participantes realicen dos dinámicas grupales, las cuales se explicarán a continuación:

- *Dinámica de evaluación 1: “Antes y ahora”.* El objetivo de esta dinámica será medir los cambios que se han dado en la persona tras haber realizado el curso. Esta dinámica consiste en que cada sujeto cumplimente de manera individual la siguiente frase:

“Antes pensaba que..... Y ahora pienso que.....”

Podrán escribir sobre cualquier aspecto del curso. Se les dará un tiempo aproximado de 10 minutos en los cuales podrán escribir tantas “frases” como quieran.

- *Dinámica de evaluación 2: “La Diana”.* A través de esta actividad se pretende evaluar la adquisición de diferentes competencias y, desde el punto de vista de los participantes, cual ha sido su progreso en la adquisición de las mismas. Para ello se dibujará una diana en una cartulina y se dividirá la diana en partes (se puntuara de 1 al 10, por lo tanto se dividirá en 10 fracciones). En ese instante, se repartirá a cada usuario “gomets”-es de dos colores diferentes (por ejemplo verde y rojo).

Una vez de tenerlo todo preparado, el evaluador enunciara una competencia que se pretendía desarrollar y los usuarios deberán de pegar el “gomets” en el apartado de la diana que consideren oportuno. El “gomets” rojo se utilizará para evaluar y calificar el grado de adquisición competencias que tenían antes de iniciar el curso, mientras que el verde se empleará para puntuar su nivel competencial adquirido después de haber finalizado el curso. El evaluador deberá de anotar en un folio las puntuaciones dadas por los participantes a cada competencia.

Las competencias que serán evaluadas serán: Autoconocimiento / Motivación / Toma de decisiones / Participación / Empatía / Capacidad de trabajo en equipo / Autoestima / Conocimiento de la disponibilidad personal / Conocimiento de opciones académicas / Capacidad de organización y planificación / Conocimiento del entorno laboral / Conocimiento métodos de búsqueda de empleo / Conocimiento de agentes y recursos de búsqueda de empleo.

ANEXO H. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA PROPUESTA PSICOSOCIAL

El siguiente cuestionario es una adaptación del cuestionario titulado “Evaluación de la calidad para programas completos de formación docente a través de estrategias de aprendizaje abierto y a distancia” realizado por Carlos Marcelo y Miguel Zapata en el año 2008. Se empleará para evaluar el proyecto en su totalidad como para resaltar y señalar los aspectos a tratar en el grupo nominal.

Marcelo, C. y Zapata, M. (2008). Evaluación de la calidad para programas completos de formación docente a través de estrategias de aprendizaje abierto y a distancia. *Revista de Educación a Distancia* (7), 1-31. Recuperado de <http://revistas.um.es/red/article/view/125191/117161>

Alto	A
Medio	M
Bajo	B

A) CONTEXTO.

A través de los ítems siguientes y de los indicadores asociados se trata de valorar si el programa se adecúa a las características, condiciones y necesidades del contexto en el que se envuelven los participantes.

	A	M	B
▪ El programa está promovido por instituciones u organismos relevantes y reconocidos.			
▪ Las metas generales del programa están comprometidas con la mejora de la calidad del aprendizaje del alumnado en la sociedad del conocimiento.			
▪ El programa asume un modelo de persona reflexiva, crítica e innovadora			
▪ El programa promueve la colaboración entre los participantes			
▪ El programa asume la diversidad de contextos y culturas y promueve procesos de cambio basados en el reconocimiento de estas culturas.			
▪ El programa responde a necesidades fundamentadas en estudios y análisis evaluativos, en cuya identificación ha participado activamente el profesorado que participará en las acciones formativas.			
▪ Los líderes del programa demuestran un compromiso con la mejora continua de los personas en situación del desempleo.			
▪ El programa de formación cuenta con recursos (humanos, económicos, técnicos, infraestructura) suficientes para garantizar la calidad de su desarrollo.			
▪ El programa se inserta en una política de utilización de las nuevas tecnologías como un medio para favorecer una formación docente accesible, democrática y de calidad.			

B) DISEÑO.

Mediante la dimensión del diseño se evaluará si los objetivos, contenidos, estrategias y recursos del programa de formación se han diseñado, o en qué medida se han diseñado, tomando en consideración los procesos de aprendizaje adulto y las condiciones, posibilidades y limitaciones de la utilización de las tecnologías como soporte para la formación.

B.1 Objetivos.

Se plantea si los objetivos del programa, en la fase de diseño se han definido de forma que sean relevantes para el desarrollo del aprendizaje de los alumnos, están declarados en términos de aquellas competencias que se espera que adquiera o mejoren los participantes, y se han planificado de forma que sean revisables, evaluables y que incidan en la práctica.

	A	M	B
▪ Los objetivos del programa especifican adecuadamente las competencias a adquirir por los participantes.			
▪ Los objetivos del programa son relevantes y están vinculados con las necesidades de los desempleados ante la sociedad del conocimiento.			
▪ Los objetivos muestran con claridad la incidencia del programa en los resultados de aprendizaje de los alumnos.			
▪ Los objetivos del programa están abiertos a modificaciones en función del desarrollo del programa.			
▪ Los objetivos del programa promueven la integración de las tics en las diferentes fases del proceso de enseñanza-aprendizaje.			
▪ Los objetivos del programa muestran cómo se integrarán las características diferenciadoras de los distintos contextos locales en el desarrollo del programa.			

B.2. Diversidad.

En este punto evaluaremos si el diseño del programa de formación toma en consideración la diversidad de condiciones, intereses, motivaciones y niveles de partida del profesorado susceptible de participar en el programa.

	A	M	B
▪ El diseño del programa prevé itinerarios de aprendizaje flexibles en función de los diferentes intereses y estilos de aprendizaje del alumnado.			
▪ El diseño del programa prevé contenidos y estrategias adaptadas a los usuarios con diferentes niveles de conocimiento.			
▪ El diseño del programa prevé los diferentes niveles de competencia en el uso de las tics por parte de los participantes.			
▪ El diseño del programa tiene en cuenta los diferentes contextos en los que se desempeñan los participantes.			
▪ El diseño del programa toma en consideración los diferentes roles que en un futuro pueden desempeñar los usuarios en su tarea profesional			

B.3. Contenidos.

A continuación se plantea si los contenidos del programa promueven la comprensión por parte del profesorado, están actualizados y presentan el conocimiento vinculado a un contexto de aplicación práctica.

	A	M	B
▪ Los contenidos del programa presentan a los participantes múltiples perspectivas de análisis y se fundamentan en los hallazgos de diferentes acciones de inserción laboral			
▪ Los contenidos se organizan en torno a ejemplos y casos para favorecer una comprensión práctica de los mismos			
▪ Los contenidos se presentan abiertos y facilitan que los usuarios profundicen según sus intereses y colaboren para construir conocimiento			
▪ Los contenidos promueven el examen crítico de aspectos de igualdad y equidad presentes en la sociedad.			
▪ Los contenidos del programa incluyen de manera equilibrada conocimientos, habilidades y actitudes.			
▪ Los contenidos se centran en las dimensiones críticas para la calidad de la enseñanza.			
▪ Los contenidos incluyen metáforas, representaciones, que facilitan la comprensión práctica			
▪ Los contenidos previenen a los participantes acerca de las posibles dificultades de inserción que pueden llegar a tener.			
▪ El contenido está actualizado y es coherente con las exigencias del mercado laboral y estándares educativos en el ámbito laboral			
▪ Los contenidos promueven la reflexión, el análisis crítico por parte de los participantes con diferentes grados de experiencia profesional.			
▪ La secuenciación de contenidos es adecuada, mostrándose la distribución de unidades y temas de contenidos de forma coherente y equilibrada.			
▪ Los contenidos del programa respetan la normativa y usos correspondientes a derechos de autor y de propiedad intelectual de los materiales			

B.4. Estrategias.

En este epígrafe se valora si el programa favorece, en su diseño, estrategias formativas y de aprendizaje adecuadas a los objetivos y contenidos, promoviendo múltiples formas de aprendizaje activo en el profesorado.

	A	M	B
▪ La modalidad formativa elegida para el diseño del programa (curso de formación, proyectos de innovación, redes de formación, grupos de trabajo) es coherente con los objetivos y contenidos del programa de formación.			
▪ El diseño del programa promueve una adecuada y justificada combinación de estrategias presenciales y online.			
▪ El diseño del programa promueve la utilización de estrategias de aprendizaje asimilativas, basadas principalmente en acciones de leer, escuchar y observar.			
▪ El diseño del programa promueve la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la búsqueda, manejo y gestión de la información por parte de los participantes.			
▪ El diseño del programa promueve la utilización de estrategias de			

aprendizaje adaptativo, mediante la cual se presentan modelos, ejemplos de buenas prácticas, que deben conocer, comprender, simular y aplicar en su día a día.			
▪ El diseño del programa promueve la utilización de estrategias de aprendizaje comunicativas, basadas en el debate, el intercambio de ideas, en compartir argumentos acerca de los aspectos críticos de los contenidos.			
▪ El diseño del programa promueve la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la innovación, mediante las cuales los usuarios se implican en el diseño, creación, producción de algún recurso, medio, práctica, proyecto innovador.			
▪ El diseño del programa promueve la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en la reflexión e indagación			
▪ El diseño del programa promueve la utilización de estrategias de aprendizaje basadas en el trabajo cooperativo			
▪ El diseño del programa promueve formas de interacción			
▪ variadas y flexibles entre los participantes			

C) PUESTA EN MARCHA

Con respecto a esta dimensión del programa se evalúa la puesta en marcha, los procesos de difusión, información y orientación al profesorado respecto de las características y condiciones del programa de formación son públicos y se desarrollan adecuadamente.

C.1. Información que se aporta.

Información relevante y suficiente acerca de las características, condiciones, metas, recursos del programa de formación.

	A	M	B
▪ Se proporciona adecuada información sobre el perfil de las personas a la que se dirige el programa			
▪ La difusión del programa se realiza utilizando los medios de información más cercanos y accesibles al público interesado			
▪ Se proporciona adecuada información sobre los formadores del programa: titulación, experiencia, tipos de tutorías a lo			
▪ Se proporciona información a los destinatarios sobre la fecha de inicio y finalización del programa			
▪ Se proporciona información clara y concisa sobre el programa: contenidos, programas, duración.			
▪ Se proporciona información sobre el tipo de evaluación que se realizará en el curso			
▪ Se proporciona información sobre posibilidades de continuación del programa si no se puede concluir en el tiempo previsto.			
▪ La organización es diligente en las comunicaciones con la población interesada antes del inicio del programa.			
▪ Se promueve la utilización de la administración electrónica para todos los documentos relacionados programa			
▪ Se proporciona adecuada información acerca de subvenciones, herramientas o recursos económicos, humanos o materiales a disposición de los participantes			

▪ Se proporciona a los interesados información sobre el número de horas de dedicación que supone el participar en el programa			
▪ Existe información a disposición de los participantes sobre reclamaciones que se puedan presentar: a quién y cómo recurrir.			

C.2 Los procesos de inscripción, selección y certificación son claros y públicos

	A	M	B
▪ Se proporciona a los destinatarios del programa información clara y precisa sobre el proceso de inscripción: documentación a entregar, plazos y forma de entrega.			
▪ Si el programa requiere la selección entre candidatos, se proporciona información acerca de los criterios de selección, la comisión de selección, los plazos y formas de recurso.			
▪ Se proporciona al profesorado información sobre el proceso de acreditación del programa si existe, así como sobre los trámites a realizar, a fin de obtenerla.			
▪ La organización del programa es diligente en el envío de los diplomas y certificados acreditativos de la realización del programa.			

C.3 Se proporciona al profesorado orientación y en su caso formación inicial adecuada para facilitar su seguimiento del programa.

	A	M	B
▪ Se ofrece a los destinatarios del programa información adecuada y clara sobre los requisitos técnicos y conocimientos necesarios para seguir el programa. Por ejemplo: conocimientos y habilidades informáticas			
▪ Se proporciona formación tecnológica previa a los usuario que lo necesiten			
▪ La organización del programa es diligente a la hora de ayudar al profesorado a resolver los problemas técnicos que puedan presentárseles.			

D) IMPLEMENTACION

D.1. Los formadores/tutores del programa de formación son expertos en el contenido del programa y en los procesos de aprendizaje adulto en ambientes de formación abierta y a distancia.

	A	M	B
▪ Los formadores del programa cuentan con una formación adecuada en procesos de aprendizaje adulto			
▪ Los formadores del programa tienen experiencia demostrada en el desarrollo y gestión de proyectos de innovación educativa y de proyectos sociolaborales			
▪ Los formadores poseen un adecuado nivel de competencia práctica en relación con los contenidos del programa			
▪ Los formadores destacan por su diligencia y calidad de las respuestas individuales que realizan a las preguntas y dudas realizadas por los usuarios.			
▪ Los formadores tienen competencia acreditada en la resolución de conflictos y en la mediación entre personas adultas.			

▪ Los formadores tienen competencia acreditada en el uso instruccional de espacios de comunicación tanto sincrónicos como asincrónicos: chats y foros, gestionando adecuadamente los debates y la participación de los participantes			
▪ Los formadores del programa demuestran competencia en la gestión del trabajo colaborativo			
▪ En la organización del programa existen mecanismos para asegurar la coordinación entre los formadores del programa, de forma que exista congruencia en sus actuaciones.			
▪ Los formadores del programa muestran una elevada calidad en relación a las valoraciones que realizan sobre los trabajos, producciones y tareas desarrolladas tanto individualmente como en grupo			
▪ El programa incorpora diferentes sistemas de tutorías para resolución de problemas vinculados a la al proceso de enseñanza aprendizaje			
▪ Los formadores del programa realizan el seguimiento del alumnado			

D.2. A continuación veremos si en la implementación (el desarrollo) del programa se promueven procesos formativos que favorecen el aprendizaje del alumnado en la línea con los objetivos y contenidos propuestos para el programa.

	A	M	B
▪ El programa favorece la participación del alumnado permitiéndole que pueda realizar propuestas en relación con las actividades de aprendizaje en las que se implica.			
▪ Las situaciones de aprendizaje promueven que los participante apliquen los contenidos del programa a su propia realidad			
▪ A través del programa se estimula que los usuarios investiguen indaguen, utilizando las nuevas tecnologías en relación con los contenidos del programa de formación.			
▪ El programa promueve una variada comunicación, interacción entre el profesorado y de éste con los formadores, a través del uso de herramientas tecnológicas: foro, correo chat, video, blog, wiki...			
▪ El programa promueve de manera intencionada situaciones que conduzcan a la reflexión individual y social			
▪ El programa busca intencionadamente que el alumnado llegue a desarrollar una comprensión profunda y no superficial del contenido formativo.			
▪ El desarrollo del programa cuida atentamente que exista una adecuada coherencia entre los objetivos y contenidos del programa y las situaciones de aprendizaje propuestas a lo largo del programa.			
▪ El desarrollo del programa promueve la utilización flexible de diferentes situaciones de aprendizaje que pueden requerir la adecuada combinación de estrategias presenciales y online.			
▪ El programa promueve desde el comienzo, situaciones que favorecen la creación de “sentido de pertenencia” a un grupo por parte de los participantes Ello supone la realización de actividades iniciales para “romper el hielo”, para que el alumnado se re/conozca, se creen espacios sociales...			
▪ El desarrollo del programa promueve la utilización de estrategias de aprendizaje adaptativo, mediante las cuales el profesorado observa modelos, ejemplos de buenas prácticas, que deben conocer y comprender			
▪ El desarrollo del programa promueve la utilización de estrategias de			

aprendizaje basadas en la innovación, mediante las cuales los participantes se implican en la producción de algún recurso, medio, práctica del proyecto			
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

D.3. Se trata de ver si a lo largo del programa se desarrolla una evaluación inicial, formativa y final que proporciona información relevante sobre su funcionamiento y que ayuda a tomar decisiones.

D.3.1. Diagnóstico inicial. Se trata de determinar si el programa promueve la indagación sobre el nivel de partida individual o institucional de los participantes en relación con los objetivos y contenidos del programa.

	A	M	B
▪ Se realiza al inicio del programa un diagnóstico sobre la situación de partida en relación a los conocimientos y habilidades del alumnado			
▪ Se realiza al inicio del programa un diagnóstico sobre la situación de partida en relación a la tradición y a la práctica del trabajo grupal.			
▪ Al comienzo del programa, se promueve que el Los participantes expongan sus motivaciones y expectativas en relación con el programa.			
▪ Al comienzo del programa se realiza un diagnóstico sobre el nivel de alfabetización tecnológica de los participantes.			
▪ La información recopilada en el diagnóstico inicial sirve a los diseñadores del programa y a los formadores para tomar decisiones en relación con el nivel de contenidos, las tareas de aprendizaje, los ritmos, los agrupamientos, etc.			

D.3.2. Evaluación formativa. En los siguientes ítems se tratará de ver si el programa promueve la realización de la evaluación formativa a lo largo de su implementación, con el objetivo de mejorar su funcionamiento.

	A	M	B
▪ A lo largo del programa (generalmente a la mitad de su desarrollo) se solicita expresamente a los participantes que valoren la calidad del propio programa (contenidos, tareas, formadores, etc.).			
▪ A lo largo del programa (generalmente a la mitad de su desarrollo) se solicita expresamente a los usuarios que planteen propuestas y recomendaciones de mejora del programa.			
▪ La información recopilada para la evaluación formativa se utiliza para tomar decisiones en relación con la calidad del programa			
▪ Los formadores del programa participan activamente en la evaluación formativa del programa .			
▪ La evaluación del aprendizaje de los usuarios en se realiza utilizando variedad de fuentes de información.			
▪ La evaluación del programa indaga el grado de adquisición de competencias por parte del alumnado			
▪ Existe coherencia entre los contenidos del programa y los instrumentos y procedimientos de evaluación utilizados.			

D.3.3. Evaluación final. Servirá para ver que el programa promueve la realización de una evaluación final que aporta información sobre los resultados en relación con los diferentes ámbitos y colectivos implicados en su diseño e implantación.

	A	M	B
▪ Al finalizar el programa de formación, el alumnado tiene la oportunidad de expresar su satisfacción con la calidad del programa en que ha participado. Esta evaluación incluye tanto los aspectos pedagógicos, tecnológicos, organizativos y tutoriales.			
▪ Al finalizar el programa se evalúa el grado de aprendizaje del alumnado en relación con los contenidos del programa. Esta evaluación se puede realizar utilizando una variedad de técnicas evaluativas.			
▪ Al finalizar el programa se evalúa el grado de aplicación práctica en el aula de los aprendizajes desarrollados a lo largo del programa.			
▪ Al finalizar el programa se evalúa el grado de mejora de los participantes como consecuencia de las innovaciones en las que sea han implicado			
▪ Al finalizar el programa se evalúa el efecto del programa en la calidad de los aprendizajes del alumnado en relación con los contenidos del programa en que han participado.			
▪ Al finalizar el programa se evalúa el grado de satisfacción de la comunidad en relación con los efectos del programa			

D.4. En este apartado veremos si la gestión del programa asegura el adecuado funcionamiento y coordinación de los elementos que hacen posible el cumplimiento de los objetivos.

	A	M	B
▪ Los responsables de la implantación del programa definen las funciones y responsabilidades de cada una de las personas implicadas.			
▪ La gestión administrativa proporciona a los usuarios los recursos necesarios para cumplir los objetivos del programa.			
▪ Se establecen canales de comunicación estables entre las personas encargadas de la implementación del programa: formadores, gestores, diseñadores.			
▪ Los responsables de la gestión administrativa realizan y conservan el registro del seguimiento del alumnado			

E) SEGUIMIENTO

En esta dimensión se analiza si el programa promueve el asesoramiento continuado, así como si crea espacios de comunicación e intercambio entre el profesorado participante en el programa una vez que éste ha finalizado.

	A	M	B
▪ El programa proporciona a los destinatarios acceso permanente a experto/formadores para apoyar o guiar sobre su situación			
▪ El programa promueve la creación de espacios de comunicación sincrónica y asíncrona abiertos para el los usuarias que hayan participado en el programa			
▪ El programa promueve la creación espacios para compartir materiales didácticos y otros recursos			
▪ Se ofrece a los participantes un servicio de noticias, novedades, información en relación con el contenido del programa			
▪ El programa promueve la creación de redes que sean del interés de los participantes del programa y estén relacionado con los contenidos del mismo			