



TRABAJO FIN DE MASTER.

TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO Y *HABILIDADES* *SOCIALES BÁSICAS PARA EL ALUMNADO*

Alumno: D. Guillermo Anadón Bibián.

-Master de Educación Secundaria. Especialidad Economía y Empresa.

-Línea de Investigación: Estructura y desarrollo del currículo.

-Profesor de la UNIR: D. Cayetano Medina.

Año académico: 2011/2012

-Fecha de entrega: 29/06/2012

RESUMEN

Este trabajo tiene como finalidad el acercamiento de la realidad empresarial a las aulas de 4º de Diversificación (alumnos de 16 años que pueden incorporarse al mundo laboral), donde por norma general, se enseñan contenidos relacionados con la empresa pero no las técnicas de búsqueda de empleo ni las herramientas o habilidades sociales básicas que deben adquirir dichos alumnos para poder incorporarse al mundo empresarial y desenvolverse con ciertas garantías de éxito.

Se pretende con ello, el enseñar las habilidades sociales mencionadas para que los alumnos de 4º de Diversificación puedan acceder al mundo laboral. Para ello se realizará una investigación cuantitativa acerca de sus carencias y se complementará con la opinión de una parte de los representantes del empresariado de la provincia de Huesca.

Finalmente se propone la introducción en el currículum de la CCAA de Aragón, de una asignatura obligatoria para los alumnos de 4º de la ESO sobre *“la iniciación a la vida laboral”*. Así también creemos que sería necesario complementar dicha asignatura con otra de *“iniciativa emprendedora”*, donde se fomente el espíritu emprendedor y cuyos contenidos versen sobre la organización y las clases de empresas, la idea de negocio, el plan de empresa y el estudio de viabilidad económica financiera. Con todo esto pretendemos que el alumno pueda crear su propio puesto de trabajo en un futuro.

PALABRAS CLAVE: Empresa, empleo, Habilidades sociales, asignatura, emprendedor.

ABSTRACT.

This paper aims to approach the business world into the classroom of 4th Diversification (students 16 and over can join the workforce), where as a rule, are taught content related to the company but not the search techniques employment or the tools or basic social skills to be acquired by these students to enter the business world and cope with certain guarantees of success.

The aim is teaching social skills for students above 4^o Diversification may enter the working world. This will involve a quantitative research about your shortcomings and be complemented by the opinion of the representatives of entrepreneurs in the province of Huesca.

The article proposes the introduction in the curriculum of the Autonomous Community of Aragon, a compulsory subject for students of 4^o ESO on "introduction to working life." So we also believe it would be necessary to supplement this course with another of "entrepreneurship", which encourages entrepreneurship and whose contents relate to the organization and the kinds of businesses, business idea, business plan and feasibility study economic and financial. With all this we intend that students can create their own job in the future.

KEY WORDS: Company, employment, social skills, subject, entrepreneur.

ÍNDICE

1) INTRODUCCIÓN	Pág. 5
1.1 Justificación del trabajo	Pág. 5
1.2. Planteamiento del problema	Pág. 5
1.3. Objetivos	Pág. 6
1.4 Metodología	Pág. 9
2) EL DESEMPLEO JUVENIL	Pág. 26
2.1. La inserción laboral de los jóvenes	Pág. 26
2.2. Técnicas de búsqueda de empleo	Pág. 29
2.3. Habilidades sociales en la ESO	Pág. 30
3) UNIDAD DIDÁCTICA: Habilidades Sociales para la Inserción laboral de los alumnos de 4º de Diversificación.	Pág. 33
3.1. D.O del IES Tierra de Ciudad Rodrigo	Pág. 33
3.2. Contenidos	Pág. 34
3.3. Metodología	Pág. 39
3.4. Actividades, Recursos, Temporalización y Evaluación	Pág. 43
4) PROPUESTA PRÁCTICA	Pág.53
5) CONCLUSIONES	Pág.54
6) BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	Pág.56
7) ANEXOS	Pág. 61

1) INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación.

En la sociedad del siglo XXI se hace necesario e imprescindible el conocimiento de las técnicas de búsqueda de empleo así como de las habilidades sociales necesarias que nos permitan desarrollarlas con éxito y que nos faciliten la incorporación al mercado laboral. Es por ello que la escuela debe adaptarse a las exigencias del mercado laboral español y enseñar a los alumnos como se accede al mundo empresarial.

Una de las principales funciones de la enseñanza es la de facilitar la integración del alumno en el mercado laboral, enseñándole las principales técnicas de búsqueda de empleo y habilidades sociales básicas, tales como elaborar un currículum vitae, una carta de presentación, cómo afrontar las pruebas de test psicotécnicos y el realizar una entrevista personal de trabajo, que sin duda alguna le serán de gran utilidad en su vida profesional.

De aquí que me haya decidido a la realización de este trabajo personal con el objetivo de detectar las carencias existentes en el alumnado de 4º de Diversificación y a desarrollar las habilidades sociales básicas y necesarias para su incorporación al mundo empresarial.

1.2. Planteamiento del problema.

El alumnado de 4º de Diversificación de la CCAA de Aragón parte de una experiencia mínima o nula en el conocimiento de técnicas para la búsqueda de empleo y las herramientas o habilidades sociales básicas y necesarias para acceder al mundo empresarial.

Dicho alumnado, una vez que haya superado los contenidos mínimos para obtener el título de graduado en ESO, probablemente optará por la realización de una Formación Profesional o por la búsqueda de algún trabajo que le permita hacerse camino en un determinado sector profesional.

Consideramos pues que sería imprescindible que la CCAA de Aragón pudiera establecer la asignatura de *“iniciación a la vida laboral”*, no solamente como algo optativo sino como obligatoria e imprescindible para los alumnos de 4º de la ESO.

1.3 Objetivos.

El objetivo principal es que el alumnado de 4º de Diversificación aprenda algunas técnicas de búsqueda de empleo, a realizar una Carta de Presentación, un Currículum Vitae, test psicotécnicos y una Entrevista Personal de Trabajo.

El sistema educativo español es un sistema que prepara al alumnado para la vida, concretamente para que los alumnos puedan integrarse en sociedad y convivir de manera pacífica y respetuosa. También se les enseña a ser autónomos, independientes, a tener espíritu crítico, unos valores y una ética personal y profesional.

Así pues nuestro objetivo principal esta en concordancia con los objetivos de la ESO, establecidos en el Real Decreto 1631/2006, de 29 de diciembre (artículo 3 apartado g), y en el artículo 6 apartado i de la Orden de 9 de mayo de 2007 de la CCAA de Aragón. Dichos objetivos son los siguientes:

- Conseguir desarrollar la confianza del alumnado en la realización de entrevistas personales de trabajo.
- Que el alumnado pueda desarrollar su espíritu crítico a la hora de buscar y seleccionar ofertas de empleo.
- El aprender a aprender: Esto es algo imprescindible ya que obliga al alumnado a buscar fuentes de información para elaborar un CV o una Entrevista de Trabajo, a adquirir conocimientos y a desarrollar nuevos conocimientos en base a los previamente ya adquiridos.

-Saber superar las dificultades: El aprender una serie de habilidades que nos permita sortear y solucionar las dificultades en que podemos vernos en una entrevista de trabajo o en la empresa donde vayamos a trabajar.

-El tomar decisiones y el asumir responsabilidades: Esto es una función que implica el decidirnos por un puesto de trabajo u otro, saber las funciones y responsabilidades que implica dicho puesto y el asumirlas con madurez.

Así también con la preparación del alumnado en estas habilidades sociales conseguimos que adquieran una serie de competencias básicas, que son las establecidas en el Real Decreto 1631/2006, de 29 de diciembre y en la Orden de 9 de mayo de 2007 de la CCAA de Aragón, concretamente en el Anexo I donde hace referencia a las competencias que identifica la Unión Europea y concretamente la competencia nº 5 que se refiere a la competencia social y ciudadana.

Estas competencias aplicadas al ámbito laboral consisten en lo siguiente:

-Que el alumnado pueda comprender la realidad del mundo laboral.

-Saber cómo comportarse en el mundo laboral.

-Ser responsable de la toma de decisiones al optar por un puesto de trabajo concreto.

-Saber convivir democráticamente en el mundo empresarial.

-Utilizar el juicio moral a la hora de sopesar decisiones o alternativas que se planteen dentro del mundo empresarial.

-El poder adquirir habilidades sociales que nos lleven a resolver los conflictos sociales con una actitud positiva o constructiva, teniendo en cuenta nuestra escala de valores.

-El comportamiento ético dentro de la empresa.

-Valorar el papel de la mujer en la empresa: Aquí se hace referencia a la igualdad entre el hombre y la mujer y a que si se realiza el mismo trabajo la remuneración tiene que ser idéntica para ambos.

-El saber auto controlar los propios sentimientos: Esto es importante saber hacerlo en la entrevista de trabajo y durante el desempeño del mismo.

También se adquirirán competencias en comunicación lingüística, ya que al hacer la entrevista de trabajo tenemos que cuidar nuestro vocabulario y hablar con propiedad y se nos obliga a no dar respuestas inciertas, tajantes o rebuscadas.

Otra competencia es la competencia de autonomía e iniciativa personal. Esta competencia esta directamente relacionada con la adquisición de habilidades sociales que nos permite tomar decisiones personales y profesionales y valorar de una forma razonable las distintas alternativas que se nos presenten en el mundo laboral y resolver con éxito los posibles conflictos de convivencia que puedan surgir en la empresa.

Además también podemos relacionar este objetivo principal con la competencia de tratamiento de la información, ya que se entrega a los alumnos una relación de links de interés donde pueden encontrar la información necesaria para desarrollar habilidades sociales básicas y también páginas Web para la búsqueda de empleo.

Por último, señalar que todos estos objetivos y competencias están también recogidos en la asignatura optativa de “iniciación a la vida laboral” (RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2007, de la CCAA de Madrid, publicada en el B.O.C.M núm. 194, Pág. 18)

1.4 Metodología.

1.4.1 El mercado de trabajo en la Provincia de Huesca. Años 2010 y 2011.

Los sectores que más puestos de trabajo demandaron durante los años 2010 y 2011 en la Provincia de Huesca son el sector servicios (55 y 54 mil puestos) y el sector de la construcción. (10 y 9 mil puestos). Según podemos ver en el cuadro adjunto (Fuente: TGSS).

MERCADO DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE HUESCA. AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL				
Afiliados por sector de actividad.				
Unidad: Media Anual				
AÑOS	2010	%	2011	%
TOTAL	90.110	100,0%	87.573	100,0%
AGRICULTURA	11.271	12,5%	11.410	13,0%
INDUSTRIA	12.526	13,9%	12.304	14,0%
CONSTRUCCIÓN	10.529	11,7%	9.180	10,5%
SERVICIOS	55.621	61,7%	54.580	62,3%
SIN CLASIFICAR	163	0,2%	99	0,1%
Fuente : Tesorería General de la Seguridad Social.				

Esta información la podemos complementar con el informe anual de 2011 acerca del mercado laboral de las comarcas aragonesas, elaborado por los Servicios de Estudios de la CAI (Caja de Ahorros de la Inmaculada) donde se recoge que el 72,96% de los contratos se inscribieron en el sector servicios.

También es interesante ver la contratación por grupos de edad, donde la contratación para menores de 25 años fue de un 22%. En dicho informe se observa que el porcentaje de contratación disminuye conforme aumenta la formación del contratado.

Así pues, el 68% de los contratados tenían estudios de la ESO, un 14,68% estaba en posesión del título de bachiller y un 9,7% tenía formación profesional. El resto eran titulados universitarios. Esta información se constata también en el informe del Análisis del mercado de trabajo realizado por el observatorio socio económico de la provincia de Huesca 2009-2010.

En cuanto a las actividades u ocupaciones que presentan mayor contratación dentro del sector servicios, el observatorio socio económico de la provincia de Huesca señala en el informe anteriormente citado, que fueron mayoritariamente las siguientes:

- Camareros.
- Cocineros.
- Personal de limpieza.
- Asistente domiciliario.
- Deportistas.

También se destaca en este informe sobre el análisis de mercado de trabajo de la provincia de Huesca, que hay 4 categorías de ocupaciones que suponen el 56,76% de las ofertas publicadas. Estas ocupaciones son:

- Hostelería y Turismo.
- Administración.
- Comercial-Ventas.
- Oficios.

1.4.2 El Trabajo de Campo.

Este trabajo de campo comporta un doble objetivo complementario:

- A) El obtener información sobre las carencias detectadas por el empresariado de la provincia de Huesca en relación con los candidatos menores de 25 años que acuden a las empresas para la obtención de un puesto de trabajo.

Procedimiento para recabar la información:

En lo que respecta al objetivo A, el obtener información sobre las carencias detectadas por el empresariado de la provincia de Huesca, hemos seguido el método cualitativo de realizar3 entrevistas personales, una al director del departamento de Creación y Consolidación de la PYME de la Cámara de Comercio e Industria de la Provincia de Huesca, otra a la gerente de la Asociación Empresarial Intersectorial del Bajo Cinca. (Huesca) y otra más al gerente de la Asociación Empresarial Pirineos Alto Gállego. (Huesca).

La provincia de Huesca tiene concretamente 10 asociaciones empresariales comarcales (Asociación de empresarios de Barbastro, de la Litera, de la Jacetania, del Alto Gállego, del Bajo Cinca, Cinca Medio, Hoya de Huesca, Sobrarbe, Monegros y Ribagorza)¹.

Además de ello existen también otras 15 Asociaciones Empresariales que se organizan en base a una actividad específica desarrollada (comercio, construcción, servicios, transporte, hostelería, academias etc.) Todas ellas forman parte de CEOS-CEPYME Huesca.

¹ <http://www.ceos.es/asociaciones-y-federaciones/comarcales-intersectoriales>.
(20/06/2012)

De todas estas asociaciones tan solo hemos entrevistado a los gerentes de 2 asociaciones, la del Alto Gállego y la del Bajo Cinca

Por todo ello consideramos que este número de Asociaciones Empresariales no es suficientemente representativo de la provincia de Huesca, pero creemos que las conclusiones que podamos sacar de las entrevistas realizados pueden ser de gran utilidad para apoyar nuestra propuesta al Consejo Escolar de la CCAA de Aragón sobre la posibilidad de establecer una asignatura obligatoria de “*iniciación a la vida laboral*” para 4º de la ESO.

Elaboración de las entrevistas.

Para la elaboración de la entrevista prepararemos una guía indicativa de preguntas. Las preguntas serán en relación a 3 de las categorías anteriormente mencionadas (Carta de Presentación, CV y Entrevista Personal de Trabajo). Habrá 3 preguntas por cada categoría, más 2 preguntas acerca de las principales actitudes y defectos personales y profesionales que presentan los candidatos a un puesto de trabajo, desde el punto de vista de los empresarios, haciendo un total de 11 preguntas.

Estas entrevistas tendrán una duración de 20 minutos cada una y se harán en la sede empresarial del representante entrevistado, es decir en Sabiñánigo, Huesca y Fraga.

La guía para hacer las preguntas contendrá los siguientes datos²:

- Nombre del Organismo entrevistado. (Corporación de derecho público o Asociación Empresarial entrevistada).
- Nombre y Apellidos de su representante.

² Guía de preguntas sobre las carencias en las habilidades sociales básicas para encontrar un trabajo en los jóvenes menores de 25 años. Anexos, punto 6.

-Cargo que desempeña.

-Nº de asignación: nº aleatorio que se da a cada entrevistado para mantener el anonimato de las respuestas.

-Lugar y fecha de la entrevista.

Análisis de la información recogida en las 3 Entrevistas Personales:

-Categoría Carta de Presentación. (Preguntas 1-3 ambas inclusive).

Entre la información recogida de las entrevistas realizadas podemos destacar el comentario realizado por el director del Departamento de Consolidación de la PYME de la COCIPH acerca de los aspectos negativos que se suelen encontrar en una carta de presentación *“A veces los empresarios encuentran demasiada información en las Cartas de Presentación”*.

En esta misma línea la gerente de la AEI Bajo Cinca, señaló que lo que más valoran los empresarios a la hora de leer una Carta de Presentación es *“La claridad de las ideas expuestas”*.

Finalmente es interesante señalar la respuesta³ del gerente de la Asociación de Empresarios Pirineos Alto Gállego en la que comentaba que en una Carta de Presentación el empresariado de la comarca echaba en falta *“Lo que realmente puede aportar el candidato a nuestra empresa”*.

³ Las respuestas a cada una de las preguntas realizadas, las podemos encontrar en los Anexos, punto 6.

CATEGORÍA : CARTA DE PRESENTACIÓN	
REPUESTAS	%
DEMASIADA INFORMACIÓN	33,33%
LENGUAJE COLOQUIAL	33,33%
LA REFERENCIA AL PUESTO	33,33%
TOTAL PREGUNTA 1	100%
NO HAYA FRASES REBUSCADAS	33,33%
LA CLARIDAD DE IDEAS	66,66%
TOTAL PREGUNTA 2	100%
EL INTERÉS POR LA EMPRESA	33,33%
LO QUE APORTA EL CANDIDATO	33,33%
CONOCER QUIEN ES EL GERENTE	33,33%
TOTAL PREGUNTA 3	100%

Las cartas de Presentación en general contienen demasiada información. Se valora muy positivamente la claridad de las ideas expuestas (66,66% de las respuestas). En dichas cartas se echa en falta lo que el candidato puede aportar como valor añadido a la empresa.

-Categoría Currículum Vitae. (Preguntas 4-6 ambas inclusive)

En cuanto a los aspectos negativos que se pueden encontrar en un CV, el Director del Departamento de Consolidación de la PYME de la COCIPH señaló que “A veces se pone información que nada tiene que ver con el puesto solicitado”.

Así también la gerente de la AEI Bajo Cinca añadió que se consideraba negativo la comisión de *“Alguna falta de ortografía grave en la redacción del CV”*.

A la hora de valorar un CV, el gerente de la asociación de Empresarios Pirineos Alto Gállego comentó que lo que más se valora por encima de todo es *“Que no haya mentiras en la información suministrada”*

Así también el Director del Departamento de Consolidación de la PYME de la COCIPH comentó que lo que los empresarios echaban más en falta en un CV era que se mencionara *“La disponibilidad horaria del candidato para el trabajo en sí”*⁴.

CATEGORÍA : CURÍCULUM VITAE	
REPUESTAS	%
INFORMACIÓN EXTRA	33,33%
NO SABER LA TRAYECTORÍA.	33,33%
FALTAS DE ORTOGRAFÍA GRAVES	33,33%
TOTAL PREGUNTA 4	100%
ORDEN Y CLARIDAD	33,33%
NO HAYA MENTIRAS	33,33%
INFORMACIÓN PRECISA	33,33%
TOTAL PREGUNTA 5	100%
DISPONIBILIDAD HORARIA	33,33%
DURACIÓN DE LOS CURSOS	33,33%
CERTICAR NIVEL IDIOMAS	33,33%
TOTAL PREGUNTA 6	100%

⁴ Las respuestas a cada una de las preguntas realizadas, las podemos encontrar en los Anexos, punto 6

Se valora negativamente por los empresarios el exceso de información que se pone en el CV y que no tiene nada que ver con los requisitos exigidos, así como la comisión de faltas de ortografía graves. A la hora de valorar el CV se valora muy positivamente la veracidad de la información suministrada. Así también sería conveniente que los candidatos pusieran información relativa a su disponibilidad horaria para trabajar.

-Categoría Entrevista Personal de Trabajo. (Preguntas 7-9 ambas inclusive)

El gerente de la asociación de Empresarios Pirineos Alto Gállego señala la *“Descortesía y falta de respeto”* como una situación negativa con las que se suele encontrar el empresariado en una Entrevista Personal de Trabajo.

En esta misma línea la gerente de la AEI Bajo Cinca señaló la *“La falta de higiene personal”*.

Entre las cosas que más valoran los empresarios en una Entrevista Personal de Trabajo están *“La sinceridad y la educación”*, respuesta que fue señalada por los representantes de ambas Asociaciones Empresariales.

Otros aspectos considerados como positivos son el *“No interrumpir al entrevistador”* y el que las *“Respuestas sean lo más concretas y precisas en relación a lo que se pregunta”*, según señalaron respectivamente el representante de la COCIPH y el gerente de la asociación de Empresarios Pirineos Alto Gállego.⁵

⁵ Las respuestas a cada una de las preguntas realizadas, las podemos encontrar en los Anexos, punto 6.

CATEGORÍA : ENTREVISTA DE TRABAJO	
REPUESTAS	%
FALTA DE CONTROL DE EMOCIONES	33,33%
FALTA DE RESPETO	33,33%
FALTA DE HIGIENE PERSONAL	33,33%
TOTAL PREGUNTA 7	100%
PUNTUALIDAD	33,33%
SINCERIDAD Y EDUCACIÓN	66,66%
TOTAL PREGUNTA 8	100%
NO INTERRUMPIR	33,33%
RESPUESTAS CONCRETAS	33,33%
ACTITUD POSITIVA	33,33%
TOTAL PREGUNTA 9	100%

Los empresarios se han encontrado con alguna situación de descortesía, falta de respeto e higiene por parte de algún candidato. Lo que más se valora en una entrevista de trabajo es la sinceridad y la educación (66,66% de las respuestas). Se valora positivamente el no interrumpir al entrevistador durante la entrevista y el que las respuestas sean lo más concretas y precisas en relación con la pregunta que se plantea.

-Categoría Otras preguntas: Actitudes y Defectos. (Preguntas 10-11 ambas inclusive)

El 100% de los encuestados coincidieron en que querían que el candidato que fuera a trabajar en su empresa fuera una persona *“Responsable, eficaz y que se adapte fácilmente a la empresa”*

En cuanto a los principales defectos que suelen encontrar los empresarios en los candidatos, está” El mentir gravemente en la entrevista de trabajo”, según apuntó el representante de la AEI Bajo Cinca y también “el mentir en el CV”, matizó el representante de la COCIPH.⁶

CATEGORÍA ACTITUDES Y DEFECTOS	
RESPUESTAS	%
RESPONSABILIDAD, EFICACIA Y COMPAÑERISMO	100,00%
TOTAL PREGUNTA 10	100%
MENTIRAS GRAVES	66,66%
POCA COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	33,33%
TOTAL PREGUNTA 11	100%

Las principales actitudes personales y profesionales que se requieren y se valoran positivamente en un candidato son la responsabilidad, la eficacia en el desempeño de su trabajo y el compañerismo con los demás trabajadores de la empresa. (100% de las respuestas). En cuanto a los defectos que se han encontrado en los candidatos que pretendían trabajar para una empresa son las mentiras graves realizadas en el CV y en la entrevista de trabajo.

⁶ Las respuestas a cada una de las preguntas realizadas, las podemos encontrar en los Anexos, punto 6.

Una vez recogida esta información, pasamos al 2º objetivo complementario de nuestro trabajo de campo.

- B) El obtener información sobre las carencias que tienen los alumnos de 4º de Diversificación a la hora de buscar trabajo y de utilizar las herramientas adecuadas para ello. (Carta de Presentación, CV, tests psicotécnicos y Entrevista Personal de Trabajo).

Procedimiento para recabar la información:

En lo que respecta al objetivo B, el obtener información de los alumnos de 4º de Diversificación, hemos seguido el método cuantitativo de distribuir una serie de cuestionarios entre los alumnos de 4º de Diversificación del colegio privado San Viator de Huesca.

El aula de 4º de Diversificación de dicho colegio está compuesta por un total de 12 alumnos (8 chicas y 4 chicos), todos ellos comprendidos entre las edades de 16- 17 años y que por lo tanto pueden incorporarse al mundo laboral.

Consideramos que este número de alumnos no es suficientemente representativo del 4º curso de Diversificación de la provincia de Huesca, ya que en la provincia de Huesca hay 47 institutos en la actualidad, pero creemos que las conclusiones que podamos sacar de los cuestionarios realizados pueden ser de gran utilidad para apoyar nuestra propuesta al Consejo Escolar de la CCAA de Aragón sobre la posibilidad de establecer una asignatura obligatoria de “*iniciación a la vida laboral*” para 4º de la ESO.

Elaboración de los cuestionarios.

Como ya hemos comentado anteriormente, existen determinadas escalas de referencia para medir ciertas habilidades sociales, en base al objetivo que pretendamos conseguir. Así podemos citar la EHS de Gismero sobre la habilidad social de la asertividad, la escala Messy para medir habilidades y competencias sociales y problemas de comportamiento social etc.

Hemos desarrollado nuestros propios cuestionarios para recoger la información sobre las habilidades de los alumnos de 4º de Diversificación en relación con el acceso al mundo laboral. Estos cuestionarios constan de las siguientes partes:

- Datos personales. (Nombre y Apellidos, colegio, curso y edad)
- Nº de asignación: nº aleatorio que se da a cada alumno para mantener el anonimato de las respuestas.
- Lugar de realización y fecha.
- Además en los tests psicotécnicos. (Nº de preguntas, aciertos, errores y calificación final).
- Categorías: aquí podemos hablar de las siguientes categorías generales:

Técnicas de búsqueda de empleo.

Carta de Presentación.

Currículum Vitae. (CV).

Test Psicotécnicos.

Entrevista Personal de Trabajo.

- Ítems: 5 Preguntas relacionadas con cada categoría, enumeradas alfabéticamente de la A-E.

-Respuestas: Marcar con una X el grado de conocimiento (Gº C) que se tiene de un determinado ítem o pregunta en relación con una determinada categoría, siendo (0) el grado de conocimiento nulo y (5) el grado de conocimiento de experto.⁷

Análisis de la información obtenida de los cuestionarios realizados

Vamos a recoger la información obtenida de los cuestionarios realizados a los alumnos de 4º de Diversificación del colegio San Viator de Huesca para posteriormente analizarla por categorías y grado de conocimiento de las preguntas, para así obtener las correspondientes conclusiones.

La recogida de datos y análisis de los resultados de los tests psicotécnicos, se hará en base al número de aciertos y desaciertos obtenidos por los 12 alumnos para cada una de las 5 preguntas realizadas.

Análisis de la categoría Técnica de Búsqueda de Empleo:

TABLA DE ANÁLISIS: TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO											
Gº C	PREGUNTAS										TOTAL
	A	%	B	%	C	%	D	%	E	%	
0	2	17%	12	100%	3	25%		0%		0%	17
1	3	25%		0%	4	33%		0%	2	17%	9
2	2	17%		0%	5	42%	2	17%	10	83%	19
3	5	42%		0%		0%	10	83%		0%	15
4		0%		0%		0%		0%		0%	0
5		0%		0%		0%		0%		0%	0
TOTAL (X)	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	60

⁷ Ver Anexos, punto 6

Trabajo Fin de Master. D. Guillermo Anadón Bibián.

En general los alumnos encuestados tienen un conocimiento superfluo de las páginas Web de los Organismo Públicos SEPE e INAEM, donde se pueden encontrar ofertas de trabajo. Hay un gran desconocimiento sobre el programa EURES y de las posibilidades que dicho programa ofrece para poder trabajar en el extranjero.

Así también los alumnos saben lo que es una empresa de trabajo temporal (ETT) y tienen un ligero conocimiento sobre qué organismos públicos o privados disponen de una Bolsa de Trabajo.

Por todo lo expuesto, consideramos necesario informar a los alumnos de 4º de Diversificación acerca de los servicios que ofrece el SEPE y el INAEM para poder encontrar trabajo. Al mismo tiempo, también es importante que conozcan otros organismos que ofrecen los mismos servicios y sus correspondientes páginas Web.

También es importante que los alumnos conozcan los organismos que tienen Bolsas de Trabajo a disposición del ciudadano así como las posibilidades de inserción laboral que dichas Bolsas ofrecen.

Análisis de la categoría Carta de Presentación:

TABLA DE ANÁLISIS: CARTA DE PRESENTACIÓN.											
PREGUNTAS											
Gº C	A	%	B	%	C	%	D	%	E	%	TOTAL
0		0%	2	17%	3	25%		0%		0%	5
1		0%	3	25%	9	75%		0%		0%	12
2	2	17%	7	58%		0%		0%		0%	9
3	10	83%		0%		0%	12	100%	4	33%	26
4		0%		0%		0%		0%	8	67%	8
5		0%		0%		0%		0%		0%	0
TOTAL (X)	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	60

La mayoría de los alumnos sabe lo que es una Carta de presentación, cual es su finalidad y a quien tiene que ir dirigida. Más de la mitad de los alumnos encuestados desconoce cuáles son las partes en las que se divide una Carta de Presentación. También queremos destacar que la mayoría de los alumnos no sabe cuál es el estilo en que se tiene que redactar dicha carta.

Por otro lado, la mayoría de los alumnos sabría obtener de Internet la información necesaria para redactar una Carta de Presentación.

Así pues, consideramos necesario informar a los alumnos acerca de qué partes debe tener una Carta de Presentación y cual debe ser el estilo en que se debe redactar. También consideramos imprescindible, que los alumnos sean críticos y sepan seleccionar la información obtenida de Internet para la realización de este cometido.

Análisis de la categoría Currículum Vitae:

TABLA DE ANÁLISIS: CURRÍCULUM VITAE.											
PREGUNTAS											
Gº C	A	%	B	%	C	%	D	%	E	%	TOTAL
0		0%		0%		0%		0%	10	83%	10
1		0%	3	25%	9	75%		0%	1	8%	13
2		0%	6	50%	3	25%		0%	1	8%	10
3		0%	3	25%		0%	9	75%		0%	12
4		0%		0%		0%	3	25%		0%	3
5	12	100%		0%		0%		0%		0%	12
TOTAL (X)	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	60

Todos los alumnos encuestados conocen lo que es un Currículum Vitae y para que sirve, aunque la mayoría de ellos desconoce cual debe ser el orden de los datos a incluir y lo que nunca se debería poner. Así mismo dichos alumnos no saben cómo redactar un CV en inglés.

Por otro lado, la mayoría de los alumnos sabría obtener de Internet la información necesaria para redactar un CV.

Consideramos necesario informar a los alumnos sobre cual es el orden de los datos a incluir en un CV, así como que datos son los que nunca se deben poner. Además debemos fomentar el espíritu crítico de los alumnos a la hora de buscar información por Internet.

Análisis de la categoría Tests Psicotécnicos:

TABLA DE ANÁLISIS: TESTS PSICOTÉCNICOS.											
PREGUNTAS											
RESULTADOS	A	%	B	%	C	%	D	%	E	%	TOTAL
ACIERTOS	9	75%	8	67%	7	58%	4	33%	6	50%	34
DESACIERTOS	3	25%	4	33%	5	42%	8	67%	6	50%	26
		0%		0%		0%		0%		0%	0
T. ALUMNOS	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	60

La mayoría de los alumnos obtuvo buenos resultados en la realización de los test psicotécnicos. Pensamos que estos resultados se pueden mejorar. También consideramos necesario la realización de otros test psicotécnicos que puedan ayudar a los alumnos a desarrollara otras capacidades y aptitudes, tales como el lenguaje, la memoria etc.

Análisis de la categoría Entrevista Personal de Trabajo:

TABLA DE ANÁLISIS: ENTREVISTA PERSONAL DE TRABAJO											
PREGUNTAS											
Gº C	A	%	B	%	C	%	D	%	E	%	TOTAL
0		0%	12	100%		0%		0%		0%	12
1		0%		0%	1	8%		0%		0%	1
2	10	83%		0%	9	75%		0%		0%	19
3	2	17%		0%	2	17%	8	67%	7	58%	19
4		0%		0%		0%	4	33%	5	42%	9
5		0%		0%		0%		0%		0%	0
TOTAL (X)	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	12	100%	60

La mayoría de los alumnos desconoce cuales son los trabajos más demandados por las empresas actuales. Así mismo no sabe lo que significan las siglas RR.HH, ni qué tipo de preguntas les pueden hacer en una Entrevista Personal de Trabajo. Los alumnos tienen un conocimiento superficial acerca de cuales son sus puntos débiles.

Por otro lado, la mayoría de los alumnos sabría obtener de Internet la información necesaria para afrontar una Entrevista Personal de Trabajo.

Finalmente consideramos necesario informar a los alumnos acerca de los trabajos más demandados por las empresas actuales, así como de las preguntas- tipo que les puedan realizar en una Entrevista Personal de Trabajo. Es importante también fomentar el autoconocimiento de los alumnos acerca de sus actitudes, aptitudes y carencias, de cara a que puedan seleccionar adecuadamente el puesto de trabajo que más se ajuste a sus características personales y profesionales.

2) EL DESEMPLEO JUVENIL

2.1 La inserción laboral de los jóvenes

El informe de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) del año 2008, sobre *“La Economía española: situación, perspectivas y retos. Propuestas empresariales para salir de la crisis”*, ya establecía cual era la situación de las PYMES y del tejido empresarial español.

En dicho informe ya se hablaba de la crisis de los mercados financieros, de la alta tasa de paro y de la desconfianza existente por parte de los consumidores y empresarios españoles. Todo ello nos ha llevado a una reducción de las posibilidades de inserción laboral de los jóvenes.

Así también la Comisión sobre el empleo de los jóvenes, establecida por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), celebrada el 30 de mayo de 2012 en Ginebra y que versó sobre el desempleo juvenil, destacó la importancia de que todos los organismos competentes internacionales, nacionales y regionales tomaran medidas urgentes para el fomento del empleo juvenil. Dicha Comisión resaltó la importancia de fomentar la iniciativa empresarial y aquellas políticas que favorezcan la creación de empleo. (CIT, 2012)

En la discusión realizada en la Comisión sobre el empleo de los jóvenes se ratificaba la resolución adoptada en el 2005 por la CIT. Dicha resolución decía:

Cfr. La educación, la formación y el aprendizaje permanente generan un círculo virtuoso que promueve la empleabilidad, la productividad, el aumento de los ingresos y el desarrollo”. (CIT, 2012: 194)

Así pues esta Comisión considera muy importante la educación, la formación y el aprendizaje permanente de los jóvenes como forma o herramienta que les facilite la incorporación al mercado laboral.

La CCAA de Madrid y el Departamento de Orientación IES Tierra de Ciudad Rodrigo (Salamanca, CCAA de Castilla León), están trabajando en esta dirección, impartiendo una formación básica a los alumnos de 4º de Diversificación para que puedan incorporarse al mundo empresarial con garantías de éxito.

Concretamente, el IES Tierra de Ciudad Rodrigo en el programa de la asignatura “Introducción al Mundo Laboral” para el curso académico 2010/2011, recoge un total de 14 unidades didácticas, las cuales hacen referencia a temas cuyo conocimiento facilitará la incorporación de los alumnos a la vida laboral.⁸

La educación tiene la obligación de responder a las necesidades del mundo laboral para que sea una educación realmente efectiva, y esta adecuación de la educación a las necesidades del mundo del trabajo pasará por obtener el consenso de todos los agentes sociales intervinientes. Este consenso hará que los jóvenes tengan mayores oportunidades de inserción en el mercado laboral. En relación con esta idea la Comisión del 2012 establece lo siguiente: Cfr. *“La experiencia indica que las medidas de educación y formación que responden a las necesidades del mundo del trabajo se derivan de una colaboración sólida entre el gobierno, en particular las autoridades encargadas de la educación y la formación, y los interlocutores sociales, concretamente a través del diálogo social y de la negociación colectiva”*. (CIT 101ª Reunión, mayo-junio 2012. Pág. 195, apartado 25).

8

La Comisión de 2012 sobre el empleo de los jóvenes, pretende mejorar la imagen del empresariado y así lo recoge en su informe: *“impartir formación sobre iniciativa empresarial a edades tempranas y dentro de los programas de enseñanza secundaria y superior, como medio eficaz para mejorar las actitudes hacia el empresariado”*. (CIT, 2012: 203)

Así también el principado de Asturias recoge una asignatura optativa sobre *“la empresa joven europea”*. (Artículo 7.5 del Decreto 74/2007, de 14 de junio, por el que se regula la ordenación y establece el currículo de la Educación secundaria obligatoria en el Principado de Asturias). Esta asignatura pretende fomentar la iniciativa empresarial en Asturias, complementando el Programa sobre el Fomento de la Cultura Emprendedora, aprobado en el 2005.

Creemos que asignaturas como *“iniciación a la vida laboral”*, *“iniciativa emprendedora”* o *“la empresa joven europea”* son complementarias y deberían ofrecerse de forma conjunta y obligatoria a todos los alumnos de 4º de la ESO y no solo a los de 4º de Diversificación.

El autoempleo es una solución eficaz contra el desempleo y que por lo tanto la figura del empresariado debe ser reforzada y prestigiada en nuestra sociedad actual ya que de ella depende la mayoría de las posibilidades de inserción laboral de nuestros jóvenes

Finalmente y teniendo en cuenta el amplio concepto de educación y la CIT celebrada en Ginebra, consideramos pertinente el educar a los alumnos de 4º de Diversificación en las técnicas de búsqueda de empleo mencionadas anteriormente y que son imprescindibles a la hora de conseguir un puesto de trabajo

2.2. Técnicas de búsqueda de empleo.

La Comisión sobre el empleo de los jóvenes de 2012 realizó la siguiente propuesta:

Cfr. “Incluir técnicas de búsqueda de empleo en los programas escolares con el fin de reforzar la orientación profesional brindada y mejorar el acceso de los jóvenes a la información sobre oportunidades profesionales” (CIT, 2012:197.)

El sistema educativo debe incluir en sus programas dichas técnicas con el fin de facilitar la transición de los jóvenes al mundo laboral. Así también los jóvenes tienen que saber dónde buscar información sobre las diferentes ofertas laborales existentes en el mercado y conocer cuáles son los trabajos más demandados, sus funciones y las habilidades requeridas para su desempeño profesional.

La tremenda competencia existente para la consecución de un puesto de trabajo, hace que sea necesario un entrenamiento previo en la realización de técnicas de búsqueda de empleo. Este entrenamiento nos permitirá adquirir una serie de habilidades sociales o destrezas, que como veremos en el apartado siguiente, nos permitirán distinguirnos del resto de nuestros competidores en la lucha por conseguir acceder a un puesto de trabajo.

En este sentido, son varios los trabajos que ya han venido a analizar el papel jugado por las técnicas de búsqueda de empleo diseñados específicamente para los alumnos de 4º de la ESO (Traspas, González y Almaraz, 2011; Martínez, Tercero y Zuazua, 2008; López et al., 2008). Asimismo cabe resaltar el contenido del blog de Salsamendi⁹.

⁹ <http://divertierra.blogspot.com.es/2011/12/tema-13-busqueda-de-empleo.html>

2.3. Habilidades sociales en la ESO.

No existe un acuerdo unánime sobre la definición de habilidades sociales en la comunidad científico-educativa. Así pues, según García-Saiz y Gil (1992) las habilidades sociales son comportamientos aprendidos que se manifiestan en situaciones de interacción social, orientados a la obtención de distintos objetivos, para lo cual han de adecuarse a las exigencias situacionales.

Las frases clave en esta definición son las siguientes:

- Las habilidades sociales son comportamientos aprendidos. Es decir no son innatas a la naturaleza del ser humano (Ovejero, 1990).
- Las habilidades sociales están orientadas a la obtención de distintos objetivos. En base a los objetivos que pretendamos conseguir trabajaremos unas habilidades sociales u otras. Para la consecución de dichos objetivos, las habilidades sociales tendrán que adecuarse a las exigencias situacionales.

Los objetivos que podemos perseguir en 4º de la ESO pueden ser objetivos referentes a la comunicación e interacción social, la aceptación personal y el gustarse a sí mismo, el tomar decisiones, el afrontar conflictos, la comunicación no verbal, la búsqueda de empleo, la realización de una Carta de Presentación, de un CV, de tests psicotécnicos etc.

Así pues existen varios programas de habilidades sociales para el segundo ciclo de la ESO, entre los cuales podemos enumerar los siguientes:

-Programa sobre “*las habilidades sociales*” de Caballo (1993) sobre jóvenes y adolescentes.

--Program for the Education and Enrichment of Relational Skills (1979).UCLA. (USA). Es un programa de entrenamiento en habilidades sociales para adolescentes y jóvenes adultos¹⁰.

-Programa de Asertividad y Habilidades Sociales PEHIS (2006). (Monjas M.I). Es un programa para enseñar habilidades sociales a niños y adolescentes. Este programa pretende enseñar a chicos y chicas a relacionarse de manera positiva entre si y con los adultos de su entorno.

En dichos programas se mencionan las habilidades de comunicación e interacción social, habilidades que son muy importantes que los adolescentes desarrollen ya que les ayudan a construir su personalidad y su forma de ser. Al mismo tiempo están adquiriendo habilidades sociales que les permitirán desenvolverse con mayor soltura durante una entrevista de trabajo, así como integrarse mejor con los compañeros de su empresa y resolver futuros conflictos de forma positiva.

En cuanto a la medición de las habilidades sociales, los métodos más habituales de medición consisten en la realización de una serie de cuestionarios, que variaran según el tipo de habilidad que queramos medir y el objetivo que pretendamos conseguir.

¹⁰ <http://www.semel.ucla.edu/peers> (25/06/2012)

Así pues podemos citar algunas escalas de referencia en la medición de determinadas habilidades sociales de alumnos de la ESO, recogidas en el artículo sobre” *habilidades sociales en la adolescencia: un programa de intervención*” (Camacho C y Camacho M) y que fue publicado en *la Revista Profesional Española de Terapia Cognitivo-Conductual 3 (2005), en las páginas 10 y 11*. Estas escalas de referencia son las siguientes:

-Escala de Habilidades Sociales. (EHS) (Gismero 2000), que evalúa la conducta asertiva y las habilidades sociales.

-Inventario de auto manifestaciones en la interacción social para jóvenes. (Bas F) (1986).

-Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales. (Caballo, V). (1993).

-The Matson Evaluation of Social Skills in Youngsters (Escala Messy), diseñada para medir habilidades sociales, competencias sociales y problemas de comportamiento social.

Nuestro trabajo va a consistir en diseñar una serie de cuestionarios específicos donde podamos recoger y evaluar la información sobre las habilidades sociales que tienen los alumnos de 4º de Diversificación a la hora de iniciarse en la vida laboral.

3) UNIDAD DIDACTICA: Habilidades Sociales para la Inserción Laboral de los alumnos de 4º de Diversificación.

3.1. Departamento de Orientación IES Tierra de Ciudad Rodrigo.

Vistos los resultados de los cuestionarios y entrevistas anteriormente realizadas, sobre las exigencias del empresariado de la provincia de Huesca y las carencias en la utilización de las herramientas de búsqueda de empleo por parte de los alumnos de 4º de Diversificación del colegio San Viator de Huesca, consideramos conveniente desarrollar una unidad didáctica que verse sobre *“Habilidades Sociales para la Inserción Laboral de los alumnos de 4º de Diversificación”*.

Para cumplir este cometido, partiremos aquí de la labor realizada por el Departamento de Orientación del IES Tierra de Ciudad Rodrigo de Salamanca y su programación de la asignatura *“Introducción al mundo laboral”* para el curso 2010/2011. Concretamente nos basaremos en la unidad didáctica 2 *“Autoconocimiento y Auto orientación”* y en la unidad didáctica 10 *“Estrategias para la búsqueda de empleo”*¹¹. Así mismo también completaremos la información anteriormente mencionada con el blog de Salsamendi, concretamente nos basaremos en los contenidos del punto 4 de la unidad 13.¹² Por último buscaremos más información en diferentes páginas Web acerca de las herramientas de búsqueda de empleo (Carta de Presentación, CV, test psicotécnicos y Entrevista Personal de Trabajo). Dichas páginas se citaran al final en la Webgrafía de este trabajo.

¹¹ <http://www.iestierra.com/index.htm> (25/06/2012).

¹² <http://divertierra.blogspot.com.es/2011/12/tema-13-busqueda-de-empleo.html> (25/06/2012)

3.2 Contenidos.

Para comenzar vamos a entregar a los alumnos de 4º de Diversificación una relación de páginas Web elaborada por FUNDESA (Fundación para el desarrollo socioeconómico del Alto Aragón) sobre *“los recursos de empleo y formación de Huesca”*, donde se pueden encontrar ofertas de empleo, Bolsas de Empleo, Instituciones que ofrecen orientación profesional, ETT y cursos de formación.¹³

El primer paso para el encontrar un trabajo es el autoconocimiento de uno mismo y de sus habilidades personales y profesionales, tal y como se recoge en la *“Guía de Habilidades Sociales para el empleo”* elaborada por la Unidad de Promoción y Desarrollo de la Diputación de Cáceres.¹⁴

Así pues y siguiendo esta *“Guía de Habilidades Sociales para el empleo”* es importante saber que actitudes, aptitudes y limitaciones poseemos de cara a acceder al mercado laboral.

Para esto es bueno hacer un ejercicio de autorreflexión personal de cómo nos vemos nosotros y cómo nos ven los demás. Una vez que sepamos nuestras cualidades y habilidades sociales podremos elegir aquellos trabajos que más se adapten a las mismas. Ejemplo: si soy una persona muy comunicativa, con don de gentes y que me gusta interactuar con los demás podré optar a un puesto de comercial de una empresa.

¹³http://www.fundesa.org/upload/recursos/29_04_201094245Resumen%20recursos%20formacion%20y%20empleo.pdf 25/06/2012.)

¹⁴<http://grupos.oadl.es/redetco/Biblioteca%20de%20Seguimiento/gu%C3%ADa%20HABILIDADES%20SOCIALES%20PARA%20EL%20EMPLEO'.pdf> (25/06/2012)

En relación con el apartado anterior, decir que no podemos olvidar que las habilidades sociales no son innatas y que por lo tanto se pueden aprender y mejorar, tal y como señala Ovejero Bernal A (1990)

Otro aspecto a considerar es el que los alumnos desconocen el funcionamiento básico de una empresa y los departamentos de que consta, así como quien realiza los procesos de selección, cómo se realizan etc. Estamos ante unos alumnos que parten de un mismo nivel de conocimiento.

Este grupo de diversificación no se siente motivado por las asignaturas impartidas en la enseñanza obligatoria reglamentaria y quiere aprender cosas que sean más prácticas y cercanas al mundo laboral.

La clase de diversificación piensa que el aprender materias relacionadas con el mundo laboral será más motivante y práctico y que esto les permitirá conseguir un trabajo

Así pues se les informará sobre lo que es una empresa y su forma de organización interna. La empresa se organiza en departamentos internos donde se hace un trabajo especializado como si fueran asignaturas diferentes y a su vez interrelacionadas entre sí.

Dentro de la empresa podemos distinguir los siguientes departamentos:

- Administración.
- Producción.
- Marketing y ventas.
- Contabilidad y Finanzas.
- Recursos Humanos. (RRHH).

Es en el departamento de RRHH donde habitualmente se realiza la selección de puestos de trabajo para la empresa. También la empresa puede contratar a una consultora de Recursos Humanos para hacer la selección de personal.

3.2.1. Contenidos conceptuales.

A). La elaboración del Curriculum Vitae.

- Consideraciones a tener en cuenta antes de suministrar la información.
- Preguntas de auto reflexión personal.
- Clases de Currículum Vitae. (Cronológico, Funcional y Mixto).
- ¿Qué es el video curriculum?
- ¿Qué es el Curriculum Web?
- El Currículum Funcional: Ventajas e inconvenientes.
- La Redacción del Curriculum; Reglas Principales I, II, III.
- El Currículum Vitae: El Contenido I, II, III, IV, V, VI, VII y VIII. (Datos Personales, Formación Académica, Formación Complementaria, Experiencia Profesional, Idiomas y Nivel, Programas Informáticos y Otros datos de Interés).
- El Currículum Vitae: Lo que no debes hacer.
- El Currículum Vitae: Las Correcciones.
- Links de Interés.

B) La elaboración de una Carta de Presentación.

-Objetivos.

-Estructura de la Carta de Presentación.

(Encabezado, Saludo Inicial, Introducción, Cuerpo y Cierre).

-Redacción Carta de Presentación I y II.

-Aspecto de la Carta de Presentación.

-La Carta de Presentación manuscrita.

-Links de Interés.

C) Conocer el funcionamiento de los tests psicotécnicos

D) Saber realizar una Entrevista personal de trabajo.

-Antes de la Entrevista.

-En la Entrevista de Trabajo I, II, III, IV, V, VI y VII.

(Las Posturas y las Formas, la Forma de Expresarse, la Actitud, el Interés).

-Lo que nunca debemos hacer.

-Posibles Preguntas. (Personalidad, Formación, Trabajos Anteriores y Empleo).

-Links de Interés.

3.2.2. Contenidos Procedimentales.

Para trabajar los conceptos anteriormente expuestos se formaran grupos mixtos de 3 componentes cada grupo, los cuales realizarán las siguientes actividades:

- Elaboración grupal de una Carta de Presentación.
- Elaboración grupal de un Currículum Vitae.
- Entrevista Personal a un representante de cada grupo, elegido de entre sus miembros de forma democrática.

3.2.3 Contenidos Actitudinales.

Con la creación de grupos mixtos de trabajo se pretende que los alumnos y alumnas aprendan a trabajar juntos como en la empresa y que aprendan a valorar y a respetar sus opiniones.

Además se pretende fomentar la conciencia de igualdad entre hombres y mujeres en el mundo laboral y ser conscientes de que las mujeres tienen cabida en el mundo laboral, que no se las puede discriminar, que pueden ocupar puestos de trabajo de gran responsabilidad y que por el mismo trabajo realizado tienen que cobrar el mismo sueldo.

También se pretende fomentar una actitud positiva del alumnado hacia los empresarios quienes son los que crean puestos de trabajo y contribuyen al crecimiento del Producto Interior Bruto.

Al mismo tiempo se plantea la opción de que algunas personas han creado su propio puesto de trabajo y que trabajar por cuenta ajena para el Estado o para una CCAA no es la única solución.

Se insiste en la importancia que tiene la ética empresarial, nuestro comportamiento con el resto de los compañeros de trabajo y que pese a las dificultades siempre tenemos que resolver los conflictos sin olvidarnos de los valores cristianos que hemos aprendido en el colegio de San Viator de Huesca.

Se pretende crear una actitud positiva y de confianza en el alumnado para que así le sea más fácil el poder conseguir su primer trabajo temporal.

3.3. Metodología.

.3.3.1. Metodología para la elaboración del Curriculum Vitae y la Carta de Presentación

Partimos de un conocimiento básico del alumnado sobre la empresa y cómo realiza su proceso de selección. Queremos que el aprendizaje del alumno sea un aprendizaje significativo.

La metodología de trabajo es una metodología grupal mixta. Tenemos en la clase 12 alumnos (4 chicos y 8 chicas) que los podemos agrupar en 4 grupos de 3 alumnos. Así cada grupo estará formado por 1 chico y 2 chicas.

Trabajo Fin de Master. D. Guillermo Anadón Bibián.

Para la formación de estos grupos se ha tenido en cuenta la opinión de la tutora del curso ya que es ella quien conoce mejor las características y habilidades sociales de los alumnos. Se pretende formar grupos homogéneos donde el reparto de trabajo sea equitativo y no haya 1 persona que trabaje por el resto de los compañeros.

También es importante que los alumnos que formen un mismo grupo tengan una buena relación social y se sientan más motivados a la hora de trabajar juntos hacia un mismo objetivo.

Una vez creados dichos grupos de trabajo se repartirá entre los grupos la siguiente documentación¹⁵;

- 1 ofertas de trabajo para cada uno de los 4 grupos en las que se solicita un comercial para el grupo Orange SA.
- 4 perfiles ficticios, uno por cada grupo. Con sus puntos fuertes y débiles y sus características personales. (Grupo Galileo Galilei, grupo Isaac Newton, grupo Albert Einstein y grupo Stephen Hawking).
- Un formato estándar de Curriculum Vitae Funcional.
- Un formato estándar de Carta de Presentación.

El trabajo consistirá en rellenar los huecos existentes en el Curriculum Vitae y en la Carta de Presentación en concordancia con el perfil ficticio entregado a cada uno de los grupos.

¹⁵ Documentos adjuntados en los anexos, punto 6.

Se trata de que el grupo antes de rellenar los huecos existentes en los formatos entregados pueda debatir , exponer sus argumentos de forma respetuosa con los demás, así como utilizar su capacidad crítica y de razonamiento.

3.3.2. Metodología para la realización de los tests psicotécnicos.

La metodología de trabajo para hacer los tests psicotécnicos va a ser de carácter individual.

Los alumnos tienen un conocimiento superfluo sobre lo que son los test psicotécnicos y para qué sirven. Se les da una explicación de cómo las empresas utilizan estos tests en las pruebas de selección de personal.

Los tests psicotécnicos miden distintas capacidades intelectuales de la persona, tales como la agilidad mental, la comprensión lectora, la memoria fotográfica etc.

Así pues los tests que tendrán que superar para acceder a un puesto de trabajo estarán directamente relacionados con las capacidades que se exigen para el desempeño de ese mismo puesto de trabajo.

Se trata pues de hacer el mayor número de aciertos en el menor tiempo posible. Para ello antes de empezar se les explicará la lógica con la que tienen que realizar dichos tests. Una vez explicada dicha lógica a los alumnos, se les dará 5 minutos para la realización de cada uno de los tests. Dichos tests son sobre sinónimos, serie de números, dominó y razonamiento abstracto. Los alumnos que mejores resultados obtengan explicarán los tests al resto de la clase¹⁶.

3.3.3. Metodología para la realización de la Entrevista Personal de Trabajo.

Como ya hemos visto anteriormente, cada grupo de trabajo posee un perfil ficticio, con unas características determinadas. Así mismo se le ha distribuido una oferta de empleo para desempeñar la labor de comercial para el grupo Orange España SA.

Cada grupo de trabajo elegirá de forma democrática a un representante del mismo quien realizará personalmente la entrevista de trabajo y estará acompañado del resto de los miembros del grupo. Toda la clase observará las preguntas realizadas por el profesor y las contestaciones del representante del grupo.

Las preguntas de esta entrevista ficticia de trabajo estarán relacionadas con un perfil ficticio que tiene una serie de características particulares e individuales y que será distinto para cada grupo. Dicho perfil ha sido creado “ex proceso” por el profesor para salvaguardar la intimidad de los alumnos y de su vida personal.

¹⁶ Ejemplos de tests psicotécnicos. Anexos, punto 6.

Cuando las preguntas realizadas al alumno representante de cada grupo no se ajusten al perfil ficticio, dicho alumno tendrá la libertad necesaria para poder improvisar e inventar las respuestas que considere más adecuadas.¹⁷

3.4. Actividades, Recursos, Temporalización y Evaluación.

3.4.1 Elaborar una Carta de Presentación

Se les explicará lo que es una carta de presentación y sus contenidos, que previamente serán revisados por la tutora del centro.

Recursos utilizados: Sala de Audiovisuales. (Ordenador portátil, pen drive, proyector y pantalla gigante). Se exponen algunos videos explicativos encontrados en YouTube.

Así pues se elaborará un Power Point con los contenidos de cómo elaborar una Carta de Presentación. (Objetivos, estructura de la carta de presentación, redacción, aspecto de la carta y la carta manuscrita).

Temporalización: 2 días (1 hora cada día) para explicar dichos contenidos.

Se les repartirá un modelo de carta de presentación sacado de Internet y se borran ciertas frases para que los alumnos puedan rellenar dichos huecos con las características de los perfiles ficticios repartidos¹⁸.

¹⁷ Preguntas recogidas en los Anexos, punto 6

¹⁸ Modelos recogidos en los Anexos, punto 6.

Trabajo Fin de Master. D. Guillermo Anadón Bibián.

Se hará hincapié en no cometer faltas de ortografía, redactar con claridad y precisión sin frases rebuscadas y en el estilo indirecto o semidirecto de las cartas de presentación.

Para mejorar en todo esto, es conveniente que nuestra carta de presentación sea leída por otra persona (el padre, la madre, un amigo etc.) y en el caso que nos ocupa por los otros miembros del grupo con el ánimo de mejorar su redacción.

Temporalización: 2 horas para realizar la actividad.

Recursos utilizados: aula del curso de 4º de Diversificación.

Evaluación grupal de la actividad.

Se corregirá la actividad de forma general y cada grupo designará un representante que leerá el contenido de la carta en voz alta y expondrá los motivos por los cuales han redactado la carta de esa forma y no de otra.

También se les animará a que tengan espíritu crítico y a que debatan sus ideas de forma razonable y siempre teniendo en cuenta los pros y las contras de las ideas expuestas y respetándose mutuamente.

3.4.2. Realización de un Curriculum Vitae.

En primer lugar el profesor preparará las actividades que se van a realizar en clase. Estas actividades serán previamente comentadas con la tutora del centro.

Recursos utilizados: Sala de Audiovisuales. (Ordenador portátil, pen drive, proyector y pantalla gigante). Se exponen algunos videos explicativos encontrados en YouTube.

Así pues se elaborará un Power Point con los contenidos de cómo elaborar un Currículum Vitae. (Clases de CV, La redacción del CV, el contenido del CV y algunos consejos sobre lo que no se debe hacer).

Temporalización: 2 días (1 hora cada día) para explicar dichos contenidos.

A continuación se trabajará en grupos mixtos con el objetivo de poner en práctica los conocimientos explicados anteriormente.

Para ello se repartirá una oferta de trabajo donde se busca un comercial para el grupo Orange España SA y se les explicará cuales son las labores que desempeña un comercial en una empresa de telefonía móvil.

Una vez explicadas las funciones que realiza un comercial, se repartirán 4 perfiles ficticios, 1 por cada grupo de trabajo. (Grupo Galileo Galilei, grupo Isaac Newton, grupo Albert Einstein y grupo Stephen Hawking) y una plantilla de currículum vitae funcional.¹⁹

¹⁹ Modelos recogidos en los Anexos, punto 6.

Trabajo Fin de Master. D. Guillermo Anadón Bibián.

Cada perfil ficticio tiene una serie de cualidades y de carencias. Se trata pues de discernir cuales son las mejores cualidades que cada candidato tiene en relación con la citada oferta de trabajo (comercial para el grupo Orange España SA) y plasmarlas en la plantilla de CV funcional que se les ha entregado.

El discernir cuales son las mejores cualidades de cada uno de los perfiles ficticios entregados requiere una capacidad analítica crítica y una discusión grupal.

Por consiguiente ningún grupo tiene todos los requisitos que se nos solicitan en una oferta de trabajo. Por lo tanto hemos de ser conscientes de nuestros puntos fuertes y débiles y sacar el máximo rendimiento a las cualidades que tenemos.

En este ejercicio se anima a los alumnos a que hagan una tarea de introspección para poder conocerse así mismos y ver cuales son sus defectos y virtudes. El reconocimiento de los mismos es un signo de madurez.

Se hará hincapié en no cometer faltas de ortografía así como en redactar con claridad y precisión las ideas que queremos exponer en el curriculum. Para ello es conveniente pensar y debatir antes sobre las ideas que queremos escribir.

Evaluación grupal de la actividad.

Se corregirá la actividad haciendo referencia a los aciertos y desaciertos de cada uno de los grupos para que puedan aprender de sus propios errores y de los errores de los otros grupos. Se preguntarán cuestiones para a ver si lo han entendido o no

3.4.3. Realización de Tests Psicotécnicos.

Es interesante que los alumnos sepan que una vez que su curriculum ha sido seleccionado por la empresa ofertante junto con los de otros candidatos, existe la posibilidad de que realice una prueba psicotécnica donde se puede medir el razonamiento abstracto, el manejo del lenguaje, la lógica matemática etc.

Se les explica que el departamento de RR.HH de la empresa ofertante o una consultora externa serán los encargados de medir aquellas cualidades que nosotros tengamos y que sean acordes al puesto de trabajo solicitado. Además de los tests psicotécnicos puede haber algún test de personalidad.

Ya que no somos psicólogos, hemos elegido unos tests psicotécnicos al azar para que los alumnos vieran en qué consisten y qué habilidades y destrezas se requieren. La elección se hará teniendo en cuenta la opinión de la tutora del centro.

Así pues se eligen 4 tests psicotécnicos²⁰ relacionados con las siguientes habilidades:

- Sinónimos.
- Cálculo numérico.
- Razonamiento abstracto.
- Fichas de Dominó.

²⁰ Ejemplos de tests psicotécnicos, anexos 6.

Temporalización: 2 horas. Dos martes de 15 H a 16 H.

Medios didácticos: Aula de Diversificación de 4º de la ESO.

Evaluación.

Se comentarán los resultados de los test psicotécnicos. Cada alumno explicará al resto de la clase la realización de una serie de números o sinónimos. Con esta metodología participativa del alumnado en la explicación de la lógica y de las correcciones, se pretendió conseguir que estos se pusieran en el papel del profesor por unos instantes y vieran la dificultad que supone a veces el explicar las cosas, el saber atraer la atención de los demás etc.

3.4.4. Realización de la Entrevista Personal de Trabajo.

Una vez realizada la carta de presentación, el curriculum vitae y los test psicotécnicos pasamos a explicar lo que es una entrevista personal de trabajo

Se resaltarán que la entrevista de trabajo es algo que complementa el curriculum vitae. Es aquí donde el entrevistador se forma una idea general de nosotros.

Recursos: Aula de 4º de Diversificación.

Temporalización: 2 horas. (1 hora cada día).

Así pues, antes de comenzar la entrevista se les dejará un tiempo (15 minutos) para que piensen en las posibles preguntas que les podría hacer el entrevistador para ocupar el puesto de comercial del grupo Orange España SA.

Posteriormente cada grupo elegiría a un miembro para realizar la entrevista de trabajo. Dicho alumno/a se sentará delante del profesor quien hará de entrevistador. El resto de la clase y la tutora se dedicaran a observar solamente y no podrán hacer ningún comentario.

El entrevistador saludará uno por uno a los candidatos elegidos por sus grupos para realizar la entrevista y elegirá 4 o 5 preguntas al azar con la intención de ver cómo los alumnos contestan y cuáles son las cosas que realizan correctamente y cuáles no.

Las preguntas que se realicen versarán acerca de la personalidad del candidato y sobre el empleo que se va a ofertar. Entre estas posibles preguntas podemos destacar las siguientes²¹:

¿Cuáles tu escala de valores?

¿Qué puedes tu aportar a la empresa que no puedan aportar el resto de los candidatos?

¿Cuáles son tus principales cualidades y defectos?

¿Estás habituado a trabajar por objetivos?

¿Te gusta trabajar en equipo?

¿Te sueles amoldar a las situaciones cambiantes?

¿Por qué te interesa trabajar en ORANGE ESPAÑA SA?

²¹ Ejemplos de posibles preguntas, anexos punto 6.

¿Qué otros trabajos has realizado?

¿Cómo sueles interactuar con tus superiores?

¿Cumples con tus estudios y con tus profesores? Etc.

El representante del último grupo en ser entrevistado, tendrá una ligera ventaja respecto al representante del primer grupo en hacer la entrevista y respecto a todos los demás, ya que habrán oído las preguntas que les estaba haciendo el entrevistador. Por ello, esto también se tendrá en cuenta.

Una vez terminada la entrevista de trabajo, nos iremos al Aula de Audiovisuales donde se proyectará un Power point acerca de las cosas que debemos tener en cuenta a la hora de hacer una entrevista, tales como:

La higiene y el cuidado personal.

El cuidar las expresiones y nuestro vocabulario.

Hablar con propiedad.

El no ser taxativo ni radical en las respuestas.

El no llegar tarde la entrevista.

El tener cuidado con el lenguaje no verbal que delata nuestros sentimientos y contradice nuestras afirmaciones. (Ejemplo: gestos, la postura al sentarse en la silla, el cruzar los brazos como sinónimo de protección frente a los demás etc.)

El pensar antes de hablar.

El escuchar lo que se nos pregunta antes de responder, para así poder concretar y ser concisos en nuestras respuestas.

Trabajo Fin de Master. D. Guillermo Anadón Bibián.

Realizar respuestas claras, breves y sencillas.

Decir siempre la verdad para que haya una coherencia personal entre nuestras respuestas y lo que hemos escrito en el currículum.

No responder con monosílabos (si, no, tal vez, etc.).

No interrumpir al entrevistador etc.

Temporalización: 2 horas. (1 hora cada día).

Se destacará que la forma de contestar a las preguntas es muy importante porque estamos transmitiendo unas sensaciones positivas o negativas al hacerlo. Así pues se harán algunas sugerencias sobre cual es la mejor forma de responder a una pregunta adecuada o impertinente.

Ejemplo de pregunta impertinente y respuesta adecuada y positiva:

Pregunta impertinente: Veo que usted no ha tenido mucho éxito en los estudios y con estos resultados académicos obtenidos, ¿espera conseguir este puesto de trabajo?

Respuesta adecuada y positiva: Si, tiene usted razón los resultados del curso pasado no fueron buenos y esto fue debido a la inmadurez propia de la edad, sin embargo este curso mis resultados han sido favorables ya que me encuentro más maduro y con 1 año más.

A través de las preguntas impertinentes, el entrevistador intenta ver el control que tenemos sobre nuestras propias emociones ya que nos vamos a encontrar con clientes tediosos que nos pondrán muchas pegadas y nos sacarán de quicio. Es muy importante el grado de madurez personal que tengamos así como el ser tolerantes y saber reconducir las situaciones difíciles porque eso significará al final el cerrar una venta para nuestra empresa.

También se hará referencia a las distintas fases de que consta una entrevista:

-El saludo cordial. Es importante que este sea un saludo firme y dar una imagen de seguridad y de personalidad. Esta es la fase en que la imagen que mostramos es determinante en el resto de la entrevista.

-La charla introductoria y distendida con el objetivo de romper las barreras existentes entre el entrevistador y el candidato. Lo que se llama "romper el hielo".

-La conversación sobre el puesto a ocupar. Las preguntas antes comentadas y que realiza el entrevistador al candidato al puesto.

-La fase de las preguntas del candidato sobre el puesto de trabajo. (Sueldo, horarios, funciones, formación, posibilidades de promoción etc.)

La despedida cordial.

Evaluación.

Una vez explicado lo que debemos hacer y evitar en una entrevista de trabajo, se realizará una corrección pública de los errores cometidos por cada uno de los representantes de los grupos entrevistados con el ánimo de que los puedan mejorar y de conseguir un futuro puesto de trabajo temporal.

4) PROPUESTA PRÁCTICA

Se trata pues de proponer la introducción de una unidad didáctica nueva en el currículum aragonés que verse sobre las habilidades sociales básicas para la consecución de un puesto de trabajo y que afectará a todos los alumnos de 4º de la ESO (16 años).

El contenido de esta unidad didáctica deberá estar consensuado por toda la comunidad educativa y sobre todo por los sindicatos, SEPE, INAEM, Cámara de Comercio e Industria de la Provincia de Huesca, CEOS-CEPYME y otros organismos afines que tengan que ver con el empleo y su consecución.

Al mismo tiempo se trata de que estos agentes sociales directamente relacionados con el empleo puedan interactuar con los alumnos de 4º de la ESO y contar sus propias experiencias profesionales. Para ello se pueden organizar charlas, conferencias y debates con el fin de que los alumnos tengan una visión actual y conjunta de la realidad empresarial.

La propuesta de esta unidad didáctica se tramitaría a través de su aprobación por el Consejo Escolar del Colegio San Viator de Huesca y su consiguiente elevación al Consejo Escolar Provincial de Huesca y al Consejo Escolar Regional (CCAA Aragón).

5) CONCLUSIONES

- 1) Si queremos preparar a nuestros alumnos de 4º de la ESO para el mundo laboral, tendremos que hacer un esfuerzo por enseñarles a preparar una Carta de Presentación, un CV, los test psicotécnicos y una Entrevista Personal de Trabajo.
- 2) Sólo así complementaremos la formación teórico empresarial realizada en las aulas, al mismo tiempo que preparamos a nuestros alumnos para que sean más competitivos en la búsqueda de un puesto de trabajo.
- 3) El alumno de 4º de la ESO, que ya está en la edad de trabajar tiene derecho a ser informado sobre cómo funciona la realidad empresarial y cuáles son sus exigencias para poder acceder al mercado laboral.
- 4) Hemos tratado aquí de complementar las exigencias del empresario contratante con las carencias encontradas en los alumnos de 4º de Diversificación, para así poder desarrollar las habilidades sociales adecuadas que les ayudarán a poder conseguir lo que probablemente será su primer puesto de trabajo.
- 5) Una de las misiones principales de la educación española es la facilitar el tránsito de las aulas al mercado laboral de forma eficaz. El mercado laboral es un mercado cambiante por lo que la educación tiene la obligación de conocer y anticiparse a los futuros cambios existentes y de enseñar a los alumnos las habilidades sociales necesarias para que puedan afrontar dichos cambios con garantía de éxito.

- 6) El profesorado de la enseñanza secundaria tiene que tener una formación continua y ser un buen conocedor de la realidad empresarial para poder enseñar a los alumnos las nuevas exigencias que se den en cada momento. Es por ello por lo que la enseñanza secundaria debe de colaborar estrechamente con el empresariado y con los sindicatos de su zona correspondiente.
- 7) No podemos olvidar que las habilidades sociales deben ir intrínsecamente unidas a los valores humanos, que son el componente esencial de la formación del alumno como persona. La virtud, como decía Aristóteles, se perfecciona con la voluntad del ser humano. Es necesario que la enseñanza española ayude a “crear” personas cuya virtud sea la capacidad de trabajo, la honradez, la responsabilidad, la honestidad y el sacrificio, valores que son altamente demandados por el tejido empresarial español.
- 8) Se hace pues necesario el trabajo conjunto de la escuela con el resto de la comunidad educativa para así poder complementar y actualizar el curriculum educativo de forma permanente. Consideramos pues imprescindible la actualización constante del curriculum educativo español con el objetivo de mejorar los contenidos y los métodos de enseñanza y aprendizaje relacionados con la empresa.
- 9) La educación secundaria debe complementar los contenidos de las asignaturas de *“la iniciación a la vida laboral”* y de *“iniciativa emprendedora”* y fomentar el prestigio de la figura del empresariado español que es el principal protagonista de la creación de puestos de trabajo.
- 10) Por último quiero resaltar la importancia que tiene el establecer las asignaturas anteriormente mencionadas como asignaturas obligatorias para todos los alumnos de 4º de la ESO que en cualquier momento o por cualquier circunstancia pueden decidirse a incorporarse al mercado laboral o a crear su propia empresa.

6) BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

-Camacho C. y Camacho M. (2005). *“Habilidades sociales en la adolescencia: un programa de intervención”* Publicado en la Revista Profesional Española de Terapia Cognitivo-Conductual 3

- Fernández Muñoz, A. (1994): *Tests Psicotécnico*”. Madrid. Ediciones Centro de Estudios Financieros

-García Pérez, M y Magaz Lago A (1992). *Aprendiendo a comunicarse con eficacia*. Madrid. CEPE.

-Gil, F y García, M (1992). *Conceptos, supuestos y modelos explicativos de las habilidades sociales*. Madrid. Pirámide.

-Gismero, G. E. (2000). EHS. *Escala de Habilidades sociales* (Manual), Madrid: Tea.

-Informe anual de 2011 acerca del mercado laboral de las comarcas aragonesas, elaborado por los Servicios de Estudios de la CAI (Caja de Ahorros de la Inmaculada).

-Informe del Análisis del mercado de trabajo de la provincia de Huesca (2009-2010), realizado por su observatorio económico.

-Informe del año 2011 de la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico (OCDE).

-Informe del año 2012 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

-Informe de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOS) del año 2008, sobre *“La Economía española: situación, perspectivas y retos. Propuestas empresariales para salir de la crisis”*.

- Informe del mercado de trabajo en la Provincia de Huesca (2010-2011). (Tesorería General de la Seguridad Social).

-Informe de la Comisión sobre el empleo de los jóvenes, establecida por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), celebrada el 30 de mayo de 2012 en Ginebra.

-Inventario de auto manifestaciones en la interacción social para jóvenes. (Bas F) (1986).

-López Ferrer, Nuria... [et al.] (2008) *Iniciación a la vida laboral ESO*. Alcorcón. Almadraba.

-Martínez Zurimendi M, Tercero Saúco M y Zuazua Iriondo A. (2008). *Iniciación a la vida laboral 4º de ESO*. Madrid. Laberinto

-Ovejero Bernal A, (1990) *Las habilidades sociales y su entrenamiento: un enfoque necesariamente psicosocial*. Localización: Psicothema, Vol. 2, Nº2. (Págs. 93-112)

-Palmer P. (1991). *Gustándome a mí mismo*. Madrid. Promolibro.

Programa de Asertividad y Habilidades Sociales PEHIS (2006). (Monjas M.I).

-Programa Peers.(1979) Program for the Education and Enrichment of Relational Skills).UCLA. (USA).

-Programa de Refuerzo de habilidades sociales. Vallés Arándiga (1994).

-Programa de Michelson, Sugai, Wood y Kazdin (1983).

- The Matson Evaluation of Social Skills in Youngsters (Scale Messy).

-Traspas Martín G, González Girado MJ, y Almaraz Martín A. (2011). *Iniciación a la vida laboral 4º de ESO*. San Sebastián. Donostiarra.

<http://www.areaciencias.com/Test-razonamiento.htm>

<http://www.camarahuesca.com/>

<http://www.cartapresentacion.com/>

<http://www.ceos.es/>

http://www.contenidoweb.info/otros/cartas/carta_personal_de_recomendacion.htm

<http://curriculumsvitae.blogspot.com.es/>

<http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/cartas-presentacion/>

<http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/cartas-presentacion/carta-recomendacion/>

<http://divertierra.blogspot.com.es/2011/12/tema-13-busqueda-de-empleo.html>

<http://documentos.camarazaragoza.com/empleo/destacados/Carta%20de%20presentaci%C3%B3n.pdf>

http://www.educastur.princast.es/fp/hola/orienta_empleo/carta.php

<http://www.empleoformacion.net/2012/03/consejos-para-redactar-la-mejor-carta-de-presentacion/>

www.empleo.universia.es

<http://www.entrevistadetrabajo.info/>

<http://www.entrevistadetrabajo.org/consejos>

<http://www.entrevistadetrabajo.org/entrevista-de-trabajo-eningles>

<http://es.bab.la/frases/solicitud/carta-de-presentacion/espanol-frances/>

<http://europass.cedefop.europa.eu/es/documents/curriculum-vitae>

<http://www.gipe.ua.es/orientacion-laboral/consejos-superar-entrevista-trabajo.html>

<http://www.infoaragon.net/informacion/Educacion/secundaria.php>

<http://www.infoempleo.com/Consejos/CartaPresentacion/Carta.aspx>

<http://www.infojobs.net/guiapersonal/entrevistas-de-empleo/>

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/portal/es/empleo/buscarTrabajo/guiaEmpleo/comoBuscarEmpleo/cartaPresentacion/?ticket=nocas>

http://www.laboris.net/static/ca_entrevista.aspx

<http://laintersectorial.com/>

<http://www.modelo-carta.com/modelo-carta-presentacion.html>

<http://www.modelo-carta.com/modelo-carta-recomendacion.html>

www.modelocurriculum.net

<http://office.microsoft.com/es-es/templates/CT010144894.aspx>

<http://www.oficinaempleo.com/content/carta/carta1.html>

<http://orientacion-laboral.infojobs.net/carta-presentacion>

<http://www.primerempleo.com/carta-presentacion/ejemplo-modelo-carta-presentacion.asp>

<http://sanviatorhuesca.com/>

<http://www.rekursoshumanosonline.com/>

http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm

<http://www.sem1.ucla.edu/peers>

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/eures/info_trabajadores/eu0102.html

<http://todofp.es/todofp/orientacion-profesional/tecnicas-de-busqueda-de-empleo/asalariado/curriculum.html>

<http://www.youtube.com/watch?v=9nNr8K-DHeQ>

<http://www.youtube.com/watch?v=dJ2IoO4yaik&feature=related>

http://www.youtube.com/watch?v=2g25Xfaeb_o

<http://www.youtube.com/watch?v=kOh7fwcBOdc&feature=related>

<http://www.youtube.com/watch?v=Ub-IpcEwE6o>

<http://www.youtube.com/watch?v=e6NkCqitnKc>

http://www.ugt.es/juventud/guia/cap1_4.htm

<http://www.uic.es/es/alumnos-cv-europeo>

<http://www.unia.es/images/Impresos/oa/cveuropassinstructions.pdf>

7) ANEXOS

GUÍA DE PREGUNTAS-ENTREVISTA PERSONAL SOBRE LAS CARENCIAS EN LAS HABILIDADES SOCIALES BÁSICAS PARA ENCONTRAR UN TRABAJO EN LOS JÓVENES DE MENOS DE 25 AÑOS.

Organismo entrevistado:

Nombre y Apellidos de su representante:

Cargo que ocupa: N° de asignación

Lugar de realización: Fecha:

- 1) ¿Qué aspectos negativos suelen encontrar los empresarios en las Cartas de Presentación de los candidatos a un puesto de trabajo?
- 2) ¿Qué es lo que los empresarios valoran más a la hora de leer una carta de presentación?
- 3) ¿Qué información suelen echar en falta los empresarios en una Carta de Presentación?
- 4) ¿Qué aspectos negativos suelen encontrar los empresarios en los CV de los candidatos a un puesto de trabajo?
- 5) ¿Qué es lo que los empresarios valoran más a la hora de leer un CV?
- 6) ¿Qué información suelen echar en falta los empresarios en un CV?
- 7) ¿Con qué situaciones negativas se suelen encontrar los empresarios en una Entrevista Personal de Trabajo?
- 8) ¿Qué es lo que más valoran los empresarios en una Entrevista Personal de trabajo?
- 9) ¿Qué otros aspectos son considerados como positivos en una Entrevista Personal de Trabajo?
- 10) ¿Por favor, enumere las principales actitudes personales y profesionales que los empresarios requieren de un candidato que vaya a trabajar para su empresa?
- 11) ¿Por favor, enumere los principales defectos personales y profesionales que los empresarios suelen encontrar en los candidatos que pretenden trabajar en sus empresas?

Categoría Carta de Presentación. (Preguntas 1-3 ambas inclusive)

-Respuestas Director del Departamento de Consolidación de la PYME (COCIPH)

Pregunta 1. *“A veces los empresarios encuentran demasiada información en las Cartas de Presentación”.*

Pregunta 2. *“No haya frases rebuscadas”*

Pregunta 3. *“Se habla mucho del candidato pero no de porque le interesa la empresa”*

-Respuestas del gerente de la asociación de Empresarios Pirineos Alto Gállego.

Pregunta 1. *“El lenguaje de algunas es a veces coloquial”*

Pregunta 2. *“La claridad de las ideas expuestas”*

Pregunta 3. *“Lo que realmente puede aportar el candidato a nuestra empresa”*

Respuestas de la gerente de la AEI Bajo Cinca.

Pregunta 1. *“En algunas cartas de Presentación no se pone la referencia del puesto de trabajo solicitado”*

Pregunta 2. *“El orden y la claridad de exposición de ideas”*

Pregunta 3. *“El nombre y apellidos del director o gerente al que la carta va dirigida”*

Categoría Curriculum Vitae. (Preguntas 4-6 ambas inclusive)

-Respuestas Director del Departamento de Consolidación de la PYME (COCIPH)

Pregunta 4. *“A veces se pone información que nada tiene que ver con el puesto solicitado”*

Pregunta 5. *“El orden de presentación y su claridad”*

Pregunta 6. *“La disponibilidad horaria del candidato para el trabajo en sí”*

-Respuestas del gerente de la asociación de Empresarios Pirineos Alto Gállego.

Pregunta 4. *“No podemos saber la trayectoria profesional del candidato ya que faltan fechas”*

Pregunta 5. *“Que no haya mentiras en la información suministrada”.*

Pregunta 6. *“El número de horas de los cursos realizados”*

Respuestas de la gerente de la AEI Bajo Cinca.

Pregunta 4. *“Alguna falta de ortografía grave en la redacción del CV”.*

Pregunta 5. *“Que se ajuste exactamente a los requisitos del puesto solicitado”*

Pregunta 6. *“Que el nivel de idiomas esté respaldado por algún certificado que lo corrobore”*

Categoría Entrevista Personal de Trabajo. (Preguntas 7-9 ambas inclusive)

-Respuestas Director del Departamento de Consolidación de la PYME (COCIPH).

Pregunta 7. *“La falta de control de las emociones”*

Pregunta 8. *“La puntualidad del candidato”*

Pregunta 9. *“No interrumpir al entrevistador”*

-Respuestas del gerente de la asociación de Empresarios Pirineos Alto Gállego.

Pregunta 7. *“Descortesía y falta de respeto”*

Pregunta 8. *“La sinceridad y la educación”*

Pregunta 9. *“Respuestas sean lo más concretas y precisas en relación a lo que se pregunta”*

Respuestas de la gerente de la AEI Bajo Cinca.

Pregunta 7. *“La falta de higiene personal”*

Pregunta 8. *“La sinceridad y la educación”*

Pregunta 9. *“La actitud positiva a la hora de hablar”*

Categoría Otras preguntas: Actitudes y Defectos. (Preguntas 10-11 ambas inclusive)

-Respuestas Director del Departamento de Consolidación de la PYME (COCIPH)

Pregunta 10. *"Responsabilidad, eficacia en el trabajo y compañerismo.*

Pregunta 11. *"Personas deshonestas a las que se les coge mintiendo gravemente en su CV o en la entrevista personal"*

-Respuestas del gerente de la asociación de Empresarios Pirineos Alto Gállego.

Pregunta 10. *"Que cumpla con su trabajo y que se integre bien en la plantilla de la empresa"*

Pregunta 11. *"Personas muy poco comunicativas en las entrevistas de trabajo y en su forma de interactuar con el entrevistador y que por lo tanto es difícil que lleguen a integrarse con los nuevos compañeros de la empresa".*

Respuestas de la gerente de la AEI Bajo Cinca.

Pregunta 10. *"Responsable, eficaz y que se adapte fácilmente a la empresa"*

Pregunta 11. *" El mentir gravemente en la entrevista de trabajo"*

Cuestionario de Técnicas de Búsqueda de Empleo.

Nombre y Apellidos del alumno

Colegio:

Curso:

Edad:

Nº de Asignación

Lugar de realización:

Fecha:

Marque su nivel de conocimiento en relación a las siguientes preguntas, siendo (0) = conocimiento nulo y (5)= conocimiento experto.

CONOCIMIENTO SOBRE LAS TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.	0	1	2	3	4	5
A) ¿Sabes lo que es el SEPE?						
B) ¿Conoces la Red EURES?						
C) ¿Conoces la página Web del INAEM?						
D) ¿Sabes lo que es una ETT y para que sirve?						
E) ¿Conoces los organismos públicos o privados que disponen de un servicio de Bolsa de Trabajo?						

Trabajo Fin de Master. D. Guillermo Anadón Bibián.

Cuestionario de Carta de Presentación.

Nombre y Apellidos del alumno

Colegio:

Curso:

Edad:

Nº de Asignación

Lugar de realización:

Fecha:

Marque su nivel de conocimiento en relación a las siguientes preguntas, siendo (0) = conocimiento nulo y (5)= conocimiento experto.

CONOCIMIENTO SOBRE LA CARTA DE PRESENTACIÓN.	0	1	2	3	4	5
A) ¿Sabes para que sirve una carta de presentación?						
B) ¿Sabes de cuantas partes se compone una carta de presentación?						
C) ¿Conoces el estilo en que se redacta?						
D) ¿Sabes a quién va dirigida una carta de presentación?						
E) ¿Sabes como buscar en Internet información para hacer una carta de presentación?						

Cuestionario sobre el Currículum Vitae.

Nombre y Apellidos del alumno

Colegio:

Curso:

Edad:

Nº de Asignación

Lugar de realización:

Fecha:

Marque su nivel de conocimiento en relación a las siguientes preguntas, siendo (0) = conocimiento nulo y (5)= conocimiento experto.

CONOCIMIENTO SOBRE EL CURRÍCULUM VITAE.	0	1	2	3	4	5
A) ¿Sabes para que sirve un Currículum Vitae?						
B) ¿Conoces el orden de los datos a exponer en un CV?						
C) ¿Conoces las cosas que nunca se deben poner en un CV?						
D) ¿Conoces páginas Web donde puedas encontrar información sobre cómo realizar un CV?						
E) ¿Sabes cómo redactar un CV en inglés?						

Realización de Test Psicotécnicos.

Nombre y Apellidos del alumno

Colegio:

Curso:

Edad:

Nº de Asignación

Nº de Preguntas..... Aciertos..... Errores Calificación final

Lugar de realización

Fecha:

SERIE DE NÚMEROS

Escriba los dos números que seguirán en cada serie.

Tiempo 5 minutos.

A) 20, 19,18, 17, 16, 15

B) 52, 53, 55, 58,62, 67

C) 10, 11,15, 14,20, 17

D) 33, 30, 28,27, 24, 22

E) 22, 44, 88, 176, 352,704

Fuente: -FERNÁNDEZ MUÑOZ, A, (1994): *“Tests Psicotécnicos”*. Madrid.
Ediciones Centro de Estudios Financieros.

Trabajo Fin de Master. D. Guillermo Anadón Bibián.

Cuestionario de Entrevista Personal de Trabajo.

Nombre y Apellidos del alumno

Colegio:

Curso:

Edad:

Nº de Asignación

Lugar de realización:

Fecha:

Marque su nivel de conocimiento en relación a las siguientes preguntas, siendo 0 = conocimiento nulo y 5= conocimiento experto.

CONOCIMIENTO SOBRE LA ENTREVISTA PERSONAL DE TRABAJO.	0	1	2	3	4	5
A) ¿Conoces los trabajos mas demandados por las empresas?						
B) ¿Sabes lo que es un departamento de RR.HH?						
C) ¿Conoces el tipo de preguntas que te pueden hacer?						
D) ¿Sabes cuales son tus puntos débiles como persona?						
E) ¿Sabes donde encontrar información para preparar una entrevista de trabajo?						

OFERTA DE EMPLEO: COMERCIAL DE TELÉFONOS MÓVILES GRUPO ORANGE.

-PUBLICADO: 23/04/12 EN EL DIARIO DEL ALTO ARAGÓN.

-INTERESADOS ESCRIBIR A:

ORANGE ESPAÑA S.A. PASEO DE LA CASTELLANA 22. / 28 607. MADRID.

ATT: RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE RR.HH

REF: 799.

-PUESTO: COMERCIAL OFICINA ORANGE EN HUESCA CAPITAL.

-SE OFRECE:

CONTRATO MERCANTIL A TIEMPO PARCIAL PARA LOS MESES DE OCTUBRE, NOVIEMBRE Y DICIEMBRE.

-SE VALORARÁ: EXPERIENCIA EN VENTAS Y CONOCIMIENTOS DE INGLÉS.

-EDAD REQUERIDA: 16-20 AÑOS.

-DISPONIBILIDAD: A TIEMPO PARCIAL.

-IMPRESINDIBLE CONOCIMIENTOS DE INFORMÁTICA E INTERNET.

GRUPO GALILEO GALILEI

CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO:

- Galileo Galilei.
- Edad: 20 años.
- DNI: 18.000 003
- Telf.: 974 23 23 23
- Dirección: Plaza de la catedral 4. 22001. HUESCA.
- .Email: galileo@galilei.es
- Comercial administrativo
- 1 año de experiencia en comercio de venta de ropa (LACOSTE S.A)
- 1 año de experiencia en venta de relojes. (LOTUS S.A)
- Cualidades / Habilidades: Persona responsable, madura acostumbrada al trato con el público.
- 4º de la ESO. Colegio San Viator de Huesca.
- Inglés: A2
- Carné de conducir: B 1
- Manejo del contaplus y del Word.
- Ideas políticas: Afiliado al PSOE.
- Aficiones: jugar al ajedrez y los toros.

GRUPO ISAAC NEWTON

CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO:

- Isaac Newton.
- Edad: 16 años.
- DNI: 18.000 001,
- Telf.: 974 21 21 21
- Dirección: Plaza de la catedral 1. 22001. HUESCA.
- .Email: isaac@newton.es
- Comercial
- 6 meses de experiencia en telefónica.
- 3 meses de experiencia en venta de seguros. (Compañía: Ocaso S.A)
- Habilidades de trato personal. Amable, tolerante, ambiciosa y organizada.
- 4º de la ESO. Colegio San Viator de Huesca.
- Inglés: B1
- Disponibilidad para viajar
- Manejo de Access y Word.
- 5º de piano de la Escuela de Música de Huesca.
- Síndrome de Down.

GRUPO ALBERT EINSTEIN

CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO:

- Albert Einstein.
- Edad: 17 años.
- DNI: 18.000 002
- Telf.: 974 22 22 22
- Dirección: Plaza de la catedral 2. 22001. HUESCA.
- .Email: albert@einstein.es
- Comercial administrativo
- 6 meses de experiencia en venta de automóviles. (VOLVO S.A)
- 6 meses de experiencia en venta de electrodomésticos. (BALAY S.A)
- Cualidades /Habilidades Acostumbrado a trabajar por objetivos y en grupo.
Persona dinámica y responsable.
- 4º de la ESO. Colegio San Viator de Huesca.
- Francés: B2
- Disponibilidad para viajar
- Manejo de Excel y Power Point.
- Práctica de deportes: submarinismo.
- Religión: Budista.
- Campeón de tenis provincial juvenil.
- Aficiones: salir de copas los sábados por la noche.

GRUPO STEPHEN HAWKING

CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO:

- Stephen Hawking.
- Edad: 17 años.
- DNI: 18.000 004
- Telf.: 974 24 24 24
- Dirección: Plaza de la catedral 4. 22001. HUESCA.
- .Email: Stephen@hawking.es
- Técnico-Comercial.
- 3 meses de experiencia en venta y reparación de ordenadores. (COMPUTER HUESCA).
- 6 meses de experiencia en venta de helados. (FRUTOLANDIA S.A)
- Cualidades /Habilidades: Habilidades en la reparación de ordenadores. Persona organizada. Habilidades en tareas administrativas.
- 4º de la ESO. Colegio San Viator de Huesca.
- Alemán: B1
- Manejo de Access y nominaplus.
- Práctica de deportes: natación.
- Aficiones: salir con los amigos, ver el futbol. (Aficionado del Real Madrid) y la astronomía.
- Minusvalía leve en el pie derecho. Ligero impedimento al andar.

Trabajo Fin de Master. D. Guillermo Anadón Bibián.

CV FUNCIONAL.

PROFESIÓN / ÁREA PROFESIONAL:

Años de experiencia:

NOMBRE Y APELLIDOS:

D.N.I:

DIRECCIÓN:

TLF:

EMAIL:

EDAD:

FOTO PERSONAL

Descripción general del perfil profesional. Síntesis de las principales cualidades y capacidades para el trabajo. Logros. *Idea general de las capacidades del candidato.*

HABILIDADES Y CAPACIDADES.

-Capacidad 1 y Área 1. Cargo y Experiencia:

-Capacidad 2 y Área 2. Cargo y Experiencia:

FORMACIÓN ACADÉMICA

2011-2012.

2010-2011.

IDIOMAS:

Inglés:

Francés:

INFORMATICA:

Programas:

OTROS DATOS:

Trabajo Fin de Master. D. Guillermo Anadón Bibián.

D.
Plaza

C.P HUESCA

ORANGE ESPAÑA S.A.
Paseo
C.P MADRID.

ATT: RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE RR.HH.
REF:

Muy Sr/Sra. Mío/a:

Adjunto les envío mi currículum con motivo de su anuncio publicado en -----
----- con fecha ----- y en el que ustedes solicitan
un ----- para -----

Considero que yo podría resultarles interesante ya que cumplo todos los
requisitos que ustedes demandan a los candidatos en su anuncio. Además, como
podrán ver en mi currículum, he estado trabajando en-----

En el caso de que ustedes también lo consideren así, estaría encantado de
acudir próximamente a su empresa para exponerles con detenimiento mi
experiencia y expectativas futuras.

Esperando que mi currículum haya sido de su agrado y en espera de su
respuesta, les saluda respetuosamente.

D.

Huesca a----- de----- 2012

EJEMPLOS DE TEST PSICOTÉCNICOS

(Fuente: -FERNÁNDEZ MUÑOZ, A, (1994): *Tests Psicotécnicos*. Madrid. Ediciones Centro de Estudios Financieros).

SINÓNIMOS

Señale el sinónimo correspondiente a cada palabra.

Tiempo 5 minutos.

1. Inculpar

- a) Disculpar b) Acusar c) Incumplir d) Descuidar.

2. Vituperar.

- a) Criticar b) Provocar c) Forzar d) Celebrar

3. Derogar.

- a) Desobedecer b) Desacatar c) Amonestar d) Anular

4. Desacato.

- a) Insolencia b) Disuasión c) Descrédito d) Prevención

PREGUNTAS DE ENTREVISTA.

A) PERSONALIDAD

- 1) Háblame de tu vida.
- 2) Cuéntame una situación problemática de tu vida y que resolvieras con éxito.
- 3) ¿Qué puedes tu aportar a la empresa que no puedan aportar el resto de candidatos?
- 4) Si fueras tú el entrevistador, ¿qué cualidades personales y profesionales buscarías en mí?
- 5) ¿Te gusta trabajar en equipo?
- 6) Defínete a ti mismo con tres adjetivos calificativos.
- 7) ¿Te gusta terminar lo que empiezas?
- 8) ¿Cuál es tu escala de valores?
- 9) ¿La gente te saca de tus casillas a menudo?
- 10) ¿Cómo crees que debes interactuar con tu futuro jefe?
- 11) ¿Crees que acabaré seleccionándote para el puesto de trabajo? ¿Por qué?

B) FORMACIÓN

- 12) ¿Por qué estudiaste ingeniería, ADE, derecho,.....?
- 13) ¿Qué otras carreras te gustaría realizar?
- 14) ¿En qué asignaturas mejores notas?
- 15) ¿Eras constante en tus estudios?
- 16) ¿Piensas seguir formándote?
- 17) ¿Ocupaste algún cargo representativo en la universidad?

C) TRABAJOS ANTERIORES.

- 18) ¿Qué sueles hacer en tu tiempo libre?
- 19) ¿Realizaste algún trabajo de verano?
- 20) ¿Qué funciones desempeñabas? ¿Cuánto cobrabas?
- 21) ¿Estabas al cargo de alguna persona?
- 22) ¿Qué relación tenías con tus compañeros y con tus jefes?
- 23) ¿Tuviste algún problema serio en el trabajo? ¿Cómo lo abordaste?
- 24) ¿Cuál es el mejor jefe que has tenido? ¿Por qué?
- 25) Descríbeme un día normal en tu trabajo anterior.

C) EMPLEO.

- 26) ¿Qué información conoces de nuestra empresa?
- 27) ¿Qué es lo que más te atrae de ella?
- 28) ¿Cuál es la relación que debe haber entre un jefe y su subordinado?
- 29) ¿Estarías dispuesto a trabajar en otra ciudad?
- 30) ¿En qué ciudad te gustaría trabajar? ¿Por qué?
- 31) ¿Cuáles son tus principales cualidades y defectos?
- 32) ¿Cómo te ves dentro de diez años?
- 33) ¿Cuáles serían tus objetivos en esta empresa, en el caso de ser contratado?
- 34) ¿Crees que puedes triunfar en esta empresa?
- 35) ¿Cómo es tu jefe ideal?
- 36) ¿Cuánto quieres cobrar para empezar? ¿y dentro de diez años?
- 37) ¿Cuándo podríamos contar contigo para trabajar?
- 38) ¿Hay alguna persona a la que podamos dirigirnos para pedir referencias sobre ti?