

QUIÁN ROIG, Ana Isabel; RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, José (Enero/Julio 2011). Formación para el empleo en la Coruña. *Edusk – Revista Monográfica de Educación Skepsis*, n. 2 – Formación Profesional. Vol. III. La formación profesional desde casos y contextos determinados. São Paulo: skepsis.org. pp. 1282-1316

url: < <http://www.editorialskepsis.org/site/edusk> > [ISSN 2177-9163]

RESUMEN

El trabajo que se presenta tiene como finalidad fundamental analizar cómo se entiende y se lleva a cabo la Orientación Profesional en nuestro sistema educativo, centrándonos en los ciclos formativos de Formación Profesional. Para ello hemos realizado dos investigaciones complementarias, una dedicada al estudio de necesidades de formación y orientación en el alumnado de Formación Profesional de la ciudad de La Coruña, y la otra centrada en un programa de inserción laboral concreto implementado por el Ayuntamiento de la ciudad en los centros educativos. Los resultados y conclusiones que exponemos son fruto de la aplicación de cuestionarios a las/os alumnas/os que cursaron Ciclos Medios en centros públicos coruñeses y de su posterior análisis estadístico y valoración cualitativa.

PALABRAS CLAVE: orientación vocacional, educación vocacional/profesional, investigación educativa, necesidades de orientación laboral, mercado laboral, competencias básicas.

ABSTRACT

The work that we present has as fundamental purpose to analyze how the Careers Guidance is understood and is developed in our educational system, centring us in the formative cycles of Vocational Training. For that we have been carried out two complementary investigations, one dedicated to the study of formation and orientation necessities in the students of Vocational Training of La Coruña, and the other one centred in a program to facility the access to the labour implemented by the city council in the different schools. The conclusions that we expose are the result of the application of questionnaires to the pupils that studied Middle Cycles in public schools of La Coruña and of their later statistical analysis and qualitative valuation.

KEYWORD: careers guidance, vocational training, educational research needs guidance labor, labor market, core competencies, orientation necessities of vocational training and access to the labor.

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN LA CORUÑA

TRAINING FOR EMPLOYMENT IN LA CORUNA

Ana Isabel Quián Roig¹

José Rodríguez Martínez²

INTRODUCCIÓN

En la esencia de la educación se encuentra la finalidad de capacitar a nuestros/as jóvenes para ser plenamente ciudadanos/as, para lo que las instituciones educativas han de ofrecer al alumnado una formación adecuada y de calidad que le permita insertarse con garantías en el mercado laboral, el cual viene sufriendo rápidas transformaciones en los últimos tiempos.

¹ Licenciada en Psicopedagogía por la Universidad de A Coruña (UDC) y en posesión del Diploma de Estudios Avanzados. Ha sido profesora de Ciclo Superior de Formación Profesional, orientadora laboral en el ayuntamiento coruñés y coordinadora del servicio de Atención a la Diversidad en la UDC. Ha realizado las funciones de orientación dentro del Servicio de Asesoramiento y Promoción del Estudiante de la UDC, labor que compagina con la participación en diversos proyectos de investigación y con la publicación de artículos y comunicaciones. Actualmente es la Jefa del Departamento de Orientación del IES de Arteixo (A Coruña). Correo: anaisabelroig@yahoo.es

² Licenciado en Psicopedagogía por la Universidad de A Coruña (UDC) y en posesión del Diploma de Estudios Avanzados. Ha trabajado como profesor de Secundaria en el Centro de estudios C2, ha sido técnico de empleo municipal y durante dos años becario pre doctoral de la UDC, tiempo en el que ha estado realizando su tesis doctoral sobre la formación del profesorado. Además de formar parte de un grupo de investigación en la UDC, participa en numerosos congresos y encuentros de profesionales de la educación, y a día de hoy es orientador sustituto en diferentes institutos de secundaria de la comunidad gallega. Correo: jrmgalicia@yahoo.es

Los nuevos modelos de organización de la producción parecen mostrar como denominador común su contraposición a los sistemas propuestos por Taylor (vinculados a la "organización científica" del trabajo), que han demostrado ser demasiado rígidos, ya que comprenden técnicas laborales como el control estadístico de los procesos, los sistemas de producción de existencias "justo a tiempo", el perfeccionamiento continuo y la gestión de "calidad total", basándose en el criterio de que el incremento de la calidad, la productividad y la flexibilidad pueden obtenerse a través de una utilización más eficaz de la fuerza de trabajo.

Por el contrario, los sistemas industriales avanzados se orientan a la utilización óptima de los recursos humanos mediante su integración en la empresa y la organización del trabajo cooperativo, basado en las cualificaciones, así como a una descentralización de las decisiones y unas jerarquías horizontales apoyadas por tecnologías avanzadas.

Toda esta evolución implica, necesariamente, cambios en la demanda de las cualificaciones. En términos generales, se asiste a la exigencia de un umbral de cualificación más alto y a una mayor necesidad de competencias básicas, técnicas, sociales y organizativas. Las competencias básicas, metodológicas y de acción, y el concepto de transferibilidad de los conocimientos atrae, cada vez más, el interés de los individuos y de las empresas.

Ello constituye, sin duda, un desafío para las políticas económicas y sociales, y sobre todo para los sistemas de formación que deberán ser capaces de fomentar las estructuras y las competencias básicas que puedan garantizar la competitividad de los

individuos en el mercado laboral, preparándolos para adaptarse a situaciones de trabajo cada vez más complejas, tanto en su estructura como en el sistema de acceso y permanencia.

El sujeto ante su desarrollo profesional habrá de tener en cuenta el conocimiento de sí mismo, en toda su extensión, y el conocimiento del mundo del trabajo (cómo se halla estructurado, y cuáles son las demandas que cada oferta le supone).

De este modo podrá, primero, tomar las decisiones que en la escuela le lleven por el itinerario formativo más adecuado (elecciones académicas sucesivas) y, posteriormente, decidir sobre en qué rama de conocimiento centrar su futura inserción profesional.

Para todo ello, la escuela le ha de facilitar la adquisición de los conocimientos, estrategias y destrezas que le van a ser necesarios en el proceso (recursos, habilidades y estrategias de inserción). Así estará en una mejor disposición de acceder al empleo y poder mantenerlo y, además, poseerá los criterios necesarios para poder seguir decidiendo sobre su continuación en la ocupación y/o su promoción profesional, sea ésta interna o externa; en definitiva, logrará un desempeño profesional satisfactorio para él y para la sociedad.

Por estas cuestiones consideramos imprescindible investigar la situación del alumnado de los centros de Formación Profesional en lo que a sus necesidades de inserción laboral se refiere.

Ello motivó que realizásemos un estudio en los centros de la ciudad de La Coruña que cuentan con Ciclos Formativos, (actualmente la Formación Profesional Específica, se estructura en

Ciclos Formativos de Grado Medio y Grado Superior), con el fin de averiguar su grado de conocimiento e implicación en la búsqueda activa de empleo, la toma de decisiones, el uso de los diversos servicios y recursos a su alcance para encontrar un empleo, su grado de autoconocimiento, etc.

En el presente artículo exponemos los resultados y conclusiones más relevantes de dicha investigación, dando una visión cercana y actual de la situación de estas/os estudiantes, para luego contrastarla con una iniciativa concreta de intervención llevada a cabo por el Ayuntamiento de La Coruña.

Dicha iniciativa pública consiste en la implementación, en los centros de F.P. de la ciudad, de un programa denominado "Plan de Transición Escuela-Vida Activa".

Con el análisis de este programa queremos comprobar si las necesidades de las/os alumnas/os han sido consideradas en la planificación y si su aplicación ha dado respuesta a las carencias existentes, además de la valoración que los/as estudiantes hacen de una intervención de este tipo.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN

En el Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 se estableció el ambicioso objetivo de convertir a Europa en la economía más competitiva y dinámica del mundo, promoviendo un plan de acción basado en la explotación de la nueva economía especialmente en internet, en donde la innovación es el referente sobre el que se



debe impregnar la economía e instaurarse en la sociedad. Para ello la potenciación del acceso a las redes a través de la formación permanente, la mejora de la economía basada en el conocimiento, el logro de una población activa mejor educada en aspectos básicos y ambientales y el compromiso de la UE con el desarrollo sostenible hacen necesarias nuevas actividades empresariales con puestos de trabajo de alta calidad pero con requerimientos respecto a la consecución de un empleo cada vez más exigentes y cambiantes.

En el caso de España, paulatinamente se han modificado una serie de factores, como: los mecanismos de entrada en el mercado laboral, con el desarrollo de nuevas modalidades contractuales –contratos en prácticas y de aprendizaje–, la nueva regulación de los contratos a tiempo parcial y modificación del período de prueba; la movilidad interna –movilidad funcional en categorías equivalentes, cómputo de las horas extraordinarias, motivos económicos como causa de la movilidad geográfica y simplificación de los procedimientos para modificar las condiciones de trabajo–; cambios en la estructura de la negociación; reconocimiento de las empresas privadas de colocación; etc.

Además, en el mercado de trabajo crece ininterrumpidamente el volumen de empleados y empleadas con formas de contratación temporal, siendo utilizados los colectivos con una difícil inserción como punta de lanza para extender la contratación temporal. Avanzan las formas de flexibilización. Se extiende la concepción que pretende convertir la negociación colectiva en «un instrumento fundamental para la deseable adaptabilidad» y que la acción sindical ya no se plantee en términos de hostilidad al modo capitalista de producción.

El caso de la formación profesional específica resulta particularmente significativo por cuanto emana de un derecho amparado por normas educativas y laborales. Se trata de uno de los derechos del «trabajador-ciudadano».

La discusión y reflexiones sobre el contenido de esa formación tiene que ver con «lo general» y «lo específico» de ese derecho: formación ciudadana-formación para el empleo. La formación profesional y el establecimiento de sistemas de cualificación, por tanto, expresan la relación paradójica entre los derechos ciudadanos y la relación salarial (derechos normativos frente a capacidad de negociación). Hay dos orientaciones en conflicto: formación para el trabajo y el ejercicio de los derechos ciudadanos (incluidos los sociales), o formación «adaptada a las necesidades del mercado de trabajo» (trabajador reducido a fuerza de trabajo).

En el momento de realizar el presente estudio en nuestro país, la F.P. se organiza en Ciclos Formativos (antes módulos profesionales) de duración variable y estructura modular, y se establece como un puente de unión entre la formación profesional de base –impartida en las etapas obligatorias del sistema educativo– y el puesto laboral, entre la escuela y la empresa, incluyendo además una parte de prácticas en centros de trabajo.

Así, un ciclo formativo centra la enseñanza en un conjunto de conocimientos y habilidades que constituyen un bloque coherente de Formación Profesional específica y que completan el aprendizaje necesario para ejercer una profesión.

Los ciclos formativos comprenden dos facetas complementarias y diferentes: una desarrollada en los centros educativos, y otra en los centros de trabajo, a través de diversos acuerdos de colaboración con las empresas.

La formación impartida en los centros educativos incluye módulos de contenido tecnológico-práctico, de formación y orientación laboral, y de proyecto integrado.

Los primeros son los propios de cada titulación y están relacionados con las competencias profesionales del perfil conectadas con el título correspondiente.

Los de formación y orientación laboral incluyen un bloque de contenidos relacionado con el conocimiento del respectivo sector productivo en la Comunidad Autónoma de Galicia. Contribuyen al conocimiento de la legislación laboral básica y de las condiciones de salud y de riesgo de cada profesión, así como al favorecimiento de los procesos de inserción laboral.

Y, por último, los módulos de proyecto integrado, que se pueden incluir en los ciclos formativos de grado superior impartidos en Galicia, facilitan la comprensión global del resto de módulos de contenido tecnológico-práctico que ofrece el centro educativo. Integra ordenadamente distintos conceptos de organización, técnicas y procesos que se desarrollan en las diferentes actividades productivas del sector correspondiente al título, y promueve la adquisición de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes que favorezcan el desarrollo de la profesión para la que se forma el alumnado,

demandas del entorno productivo que no pueden ser recogidas en el resto de los módulos profesionales.

Por su parte, el módulo de formación en centros de trabajo tiene carácter obligatorio en todos los ciclos y se estructura a través del programa formativo diseñado para cada centro productivo.

Este módulo facilita la aplicación de las competencias profesionales adquiridas en el centro educativo y complementarlas con aquellas previamente identificadas entre las actividades productivas del centro de trabajo. Con carácter general, constituye la última fase de la formación en el ciclo.

Hay que añadir que todos los ciclos cuentan con un número de horas para la libre disposición del centro educativo, que se utilizarán en el primer año para reforzar los módulos tecnológico-prácticos, así como para dar respuesta a las características del alumnado y a las necesidades de desarrollo económico y social de su entorno productivo.

Es aquí donde la Orientación Académica y Profesional se vuelve imprescindible.

Tal y como establece la legislación educativa, en la F.P. específica las/os integrantes de los Departamentos de Orientación desempeñarán las siguientes funciones:

- ❖ Facilitar un conocimiento adecuado del mundo laboral y de las distintas opciones que se ofrecen al finalizar el ciclo formativo. Se trata de que los/as alumnos/as conozcan cómo se organiza tanto la empresa privada como la administración

pública, cómo se accede al empleo en sus distintas modalidades, y los puestos de trabajo que se pueden desempeñar con la titulación.

❖ Favorecer en el alumnado un conocimiento ajustado y realista de las propias potencialidades personales, aptitudinales y profesionales. Se trata de que los/as alumnos/as perciban de modo positivo las propias capacidades que poseen, así como las competencias profesionales que son útiles en el mundo laboral y que sirven para trazarse un proyecto profesional. Para ello, desde todos los módulos profesionales se ofrece una información clara sobre las competencias que se trabajan: qué son, para qué sirven y en qué medida se han adquirido.

❖ Promover el desarrollo de expectativas positivas sobre las posibilidades de encontrar un empleo, anticipando las ocasionales dificultades y conociendo la manera de superarlas.

Se pretende que los/as estudiantes se encuentren preparados/as profesional y anímicamente para emprender la tarea de buscar un empleo con la autoconfianza suficiente:

- Dominando las habilidades necesarias para la búsqueda de empleo y siendo conscientes de ello.
- Conociendo los recursos a su alcance.
- Sabiendo buscar medios alternativos para conseguir las metas deseadas.
- Concibiendo la habilidad para encontrar empleo como algo controlable por la propia persona. Este objetivo se trabaja

especialmente en el módulo de FOL y a través de actividades prácticas y lo más cercanas posible a las situaciones reales a través de experiencias y simulaciones

❖ Favorecer el contacto del alumnado con el mundo laboral, mediando con las empresas de prácticas que pueden ofrecer contratos a los/as estudiantes. Poniendo en contacto al alumnado con empresas e instituciones como la Cámara de Comercio, Sindicatos, Ayuntamiento, Organizaciones empresariales, etc.

La orientación ha de entenderse como un proceso complejo y holístico, por lo que se establecen unas directrices de actuación que han de ayudar a las/os Orientadores/as a llevar a cabo su labor.

En este sentido, nuestro sistema educativo, dentro de la estructura del Departamento de Orientación, contempla que el Plan de Orientación Académica y Profesional, que en Galicia está regulado por la Orden del 24 de julio de 1998, debe incluir:

- a) Actuaciones dirigidas a que los alumnos y alumnas desarrollen las capacidades implicadas en el proceso de toma de decisiones y que conozcan y valoren de una forma ajustada sus propias capacidades, motivaciones e intereses.
- b) Actuaciones destinadas a facilitar información suficiente al conjunto del alumnado sobre las distintas opciones educativas o laborales relacionadas con cada etapa educativa, y de manera especial sobre aquellas que se ofrezcan en su entorno.

- c) Actuaciones que propicien el contacto del alumnado con el mundo del trabajo y puedan facilitar su inserción laboral.

Con el fin de conocer cómo se están implementando todo este tipo de acciones en los centros públicos de la ciudad de La Coruña, hemos realizado una investigación cuyos aspectos y resultados más relevantes pasamos a tratar a continuación.

LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN LA CORUÑA

Teniendo como finalidad el análisis profundo de las necesidades de orientación y formación que presenta el alumnado de F.P. coruñés, el curso pasado realizamos una investigación en diferentes centros educativos de la ciudad.

Después de la imprescindible revisión documental y tras un exhaustivo proceso de elaboración, aplicamos la técnica del cuestionario para recoger la información pertinente y alcanzar así los objetivos propuestos en nuestro estudio.

Dichos objetivos son:

- Identificar qué destrezas y habilidades tienen los/as alumnos/as de F.P. para su posterior entrada en el mercado de trabajo.
- Conocer cómo se plantean la búsqueda de empleo.
- Averiguar su grado de autoconocimiento.
- Identificar qué recursos públicos valoran como útiles para su inserción laboral.

- Saber a quién dirigen sus preguntas o dudas en materia laboral y personal.
- Elaborar propuestas que amplíen los conocimientos necesarios para el desarrollo profesional y la inserción laboral.

El cuestionario que se pasó a los alumnos y alumnas consta de once bloques temáticos que se describen a continuación:

Bloque I Datos Personales: al ser cuestionarios anónimos sólo debían escribir su edad y marcar en la casilla de hombre o mujer.

Bloque II Datos Académicos: en él se les pidió que nos escribiesen su edad, sexo, estudios actuales y estudios anteriores.

Bloque III Planes de Futuro: en él se les preguntaba sobre sus expectativas futuras a nivel académico.

Bloque IV Contacto con el Mundo Laboral: se les pregunta si han buscado algún trabajo y/o realizado prácticas.

Bloque V Formación Complementaria: se quiere saber qué formación complementaria creen ellos/as que es importante a la hora de buscar un empleo.

Bloque VI Recursos para la Búsqueda de Empleo: se les pide que expresen su grado de conocimiento de los recursos para la búsqueda de empleo y el grado de uso de los mismos.

Bloque VII Importancia de los Recursos facilitadores de la Búsqueda de Empleo: en este bloque se indaga sobre la

valoración que hacen los/as estudiantes de los recursos existentes para la búsqueda de empleo.

Bloque VIII *Habilidades en la Búsqueda de Empleo:* se preguntan aspectos relacionados con destrezas personales.

Bloque IX *Conocimiento del Mercado Laboral:* se proponen cuestiones puntuales y concretas que pueden plantearse a la hora de buscar un trabajo o bien a la hora de seguir formándose.

Bloque X *Conocimiento de ti Mismo/a:* se ofrecen una serie de afirmaciones que hacen referencia a las destrezas, cualidades, expectativas de futuro, etc. en las que deben valorar su situación actual respecto a ellas.

Bloque XI *Búsqueda Activa de Empleo:* estos items, también son afirmaciones en las que se les pide que indiquen la frecuencia en la que buscan empleo de manera activa.

Una vez empleado el paquete estadístico SPSS para codificar las respuestas dadas por el alumnado, realizamos un análisis descriptivo con el que obtuvimos los resultados de la investigación. Los más destacables son los siguientes:

CONOCIMIENTO Y USO DE LOS RECURSOS

PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

De los recursos que se proponían en los distintos items de este bloque, los recursos que más conocen las/os estudiantes de F.P. son las Empresas de Trabajo Temporal, con un 22,7% que las conoce mucho, seguidas de Internet con un 13,6 % que responde la misma opción.

De igual modo se responden como bastante conocidos con un 36,4% el INEM e Internet, alcanzando el resto de los items porcentajes de más del 50% que responden que desconocen por completo los recursos planteados.

En cuanto al uso de estos recursos aparecen como bastante utilizados el INEM, Internet y las Empresas de Trabajo Temporal, con puntajes cercanos al 20%, mientras el otro 80% apenas usa los recursos de búsqueda de empleo propuestos.

- **IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS CITADOS**

ANTERIORMENTE:

Son considerados bastante útiles por el alumnado el INEM con un 59,1% de las respuestas y el Servicio Gallego de Colocación con un 54,5 %, seguidos de las Empresas de Trabajo Temporal y las publicaciones oficiales con un 45,5 % de las puntuaciones.

Así mismo los Puntos de Atención para el Empleo del Ayuntamiento de La Coruña (P.A.E.s), el Departamento de

Orientación del centro e Internet son valorados como poco y bastante útiles a partes iguales.

- **HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**

Un 59,1% del alumnado considera que sabe cómo mejorar su formación y un 54,9% se muestran positivos ante esta búsqueda.

Sin embargo, en cuestiones puntuales como elaborar su currículum o una carta de presentación, afrontar una entrevista de trabajo, cómo acceder a un empleo, o el modo de crear su propia empresa, entre el 40,9% y el 54,5 % del alumnado muestra un desconocimiento total.

- **CONOCIMIENTO DEL MERCADO LABORAL**

Un 72,7% responde que tiene bastante conocimiento sobre cuál es su perfil profesional y un 59,1% que conoce las ofertas de empleo que se corresponden con sus estudios y las profesiones con más demanda.

- **CONOCIMIENTO SOBRE TI MISMO/A**

El 80% de los y las estudiantes responden que dominan las destrezas para leer y escribir, expresarse adecuadamente y trabajar de manera independiente.

Asimismo, también destaca un porcentaje del 63,6% que opina que tiene poco conocimiento sobre cómo diseñar su búsqueda de empleo.

• **BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO**

Entre un 70% y un 90% de alumnos/as de F.P. no realizan una búsqueda activa de empleo.

De igual modo, el 72% del estudiantado no acude al profesorado de FOL para solicitar orientación profesional, elevándose este porcentaje hasta rozar el 90% cuando se trata de acudir al Orientador/a del centro.

Atendiendo a los objetivos propuestos para la Orientación Académica y Profesional y tras analizar la información obtenida mediante nuestra investigación, podemos destacar a grandes rasgos como *aspectos positivos* que el alumnado:

- Conoce cuál es su perfil profesional.
- Sabe cuáles son las profesiones más demandadas.
- Puede definir cuál es su trabajo ideal.
- Cree que los recursos para la inserción laboral son útiles.
- Sabe cómo mejorar su formación.

Igualmente, señalamos los siguientes *aspectos negativos*:

- Los/as alumnos/as no conocen los tipos de contrato existentes.
- No distinguen entre carta de presentación y carta de autocandidatura, y no saben redactar ninguna de las dos.
- No son capaces de elaborar su Curriculum Vitae.
- No perciben la diferencia entre trabajar por cuenta propia y trabajar por cuenta ajena.
- No utilizan ni conocen los recursos que existen para la inserción laboral.
- No realizan una búsqueda activa de empleo, a pesar de que sus planes inmediatos son encontrar un trabajo.
- Únicamente dominan las destrezas para leer y escribir, expresarse y trabajar de manera independiente, tres aspectos éstos con un marcado carácter instrumental que se trabajan en las escuelas desde el período infantil.
- No preguntan ni piden información en los Departamentos de Orientación sobre el acceso al mercado laboral ni sobre formación complementaria.

Hemos de tener muy presente que los objetivos que se establecen para los Departamentos de Orientación y para el módulo de Formación y Orientación Laboral son claros, proporcionar al alumnado las herramientas y estrategias necesarias y suficientes para la inserción y reinserción laboral.

Mas a la luz del estudio realizado observamos que aún existen muchas carencias formativas en materia de orientación laboral y en la facilitación por parte de los centros educativos del proceso de transición a la vida activa de sus estudiantes.

No obstante también hay que señalar que esta transición de estudiante a trabajador/a está apoyada por medidas implementadas tanto por entes públicos como privados, que tienen entre sus objetivos facilitar la citada inserción, mediante planes y programas que acercan el mundo laboral y las herramientas necesarias para encontrar un trabajo ajustado a las características de cada persona y a las peculiaridades del mercado laboral actual.

Por todo lo comentado y una vez analizados los resultados obtenidos e identificado los aspectos positivos y negativos, decidimos estudiar una iniciativa concreta de intervención para la inserción laboral, con el objetivo de conocer su impacto en el alumnado de Formación Profesional.

PLAN DE TRANSICIÓN ESCUELA-VIDA ACTIVA

El programa escogido se denomina Plan de Transición Escuela-Vida Activa y se implementa en los centros públicos que cuentan con ciclos formativos en la ciudad de La Coruña.

Como es sabido, la transición de la escuela a la vida activa, también llamada del mundo educativo al laboral y de la escuela al trabajo, es uno de los tipos de transición que las personas deben afrontar en su desarrollo profesional y social. Hace referencia al paso

de la etapa formativa (preparación para una profesión) al mundo laboral (desempeño de una profesión). Esta transición se asocia a cambios en otras esferas de la vida de las personas, como es la asunción del rol y funciones de adulto/a.

En este sentido, la denominación de la transición a la vida activa y adulta subraya que no se circunscribe al empleo en sí mismo, sino a todo el proceso de entrada a la vida adulta y lo que significa de autonomía personal y material. La no integración en el mundo laboral o una integración precaria limita la consecución de una posición social y la asunción del rol y estatus de adulta/o.

Partiendo de estas premisas, el ayuntamiento coruñés decidió poner en marcha el mencionado Plan, que según el Departamento de Empleo municipal se define como "un conjunto de intervenciones sistemáticas dirigidas a facilitar el tránsito desde la escuela a la vida laboral activa, desarrolladas al objeto de posibilitar que los estudiantes de los últimos cursos de los centros públicos de F.P. dispongan de la información y el asesoramiento necesario para acortar los tiempos entre la finalización de los estudios y la incorporación al empleo. El servicio ofrecido es unificado, global y accesible, pensado y diseñado especialmente para la población objetivo y ofrece a esta población itinerarios que permitan superar el desfase y por tanto corrijan el desconocimiento de cómo optimizar la incorporación a la vida laboral.

El objetivo principal es la creación y mantenimiento de una red integrada de información y orientación en materia de empleo entre el Ayuntamiento de La Coruña y los Centros Educativos de la ciudad". Este programa se compone de cuatro seminarios diferenciados, uno

centrado en la difusión de los servicios públicos de empleo de la ciudad y los recursos a disposición de las/os estudiantes, otro que trabaja el autoconocimiento y habilidades sociales del alumnado, un tercero dedicado a las técnicas de búsqueda activa de empleo, y otro para el trabajo por cuenta propia y la creación de empresas.

Para estudiar este programa también usamos una metodología multidisciplinar, combinando la observación, el análisis documental, la entrevista y el cuestionario.

Como ya comentamos, y por cuestiones obvias de espacio, aquí presentamos los datos y conclusiones obtenidos tras la aplicación de los cuestionarios, cubiertos por los/as estudiantes de F.P. que asistieron a los cuatro módulos que componen el programa y que suman un total de 32 alumnos/as.

En este caso, realizamos pre-test (aplicado antes de que las/os estudiantes participasen en el Plan de Transición) y post-test (cubierto por las y los alumnas/os una vez finalizaron los cuatro módulos o seminarios que forman el programa), pues nos interesaba descubrir los efectos que el Plan de Transición Escuela-Vida Activa tenía en el alumnado así como la valoración del programa por parte de las/los participantes.

Para ello organizamos los cuestionarios en diversos bloques de contenido. A continuación presentamos el análisis comparativo de los datos obtenidos en tres de esos bloques en los dos momentos de aplicación del instrumento de investigación (pre-test vs. post-test).

BLOQUE 1: OBJETIVOS Y EXPECTATIVAS

SOBRE EL PROGRAMA

Este bloque está compuesto por cinco items referidos a las expectativas que las/os participantes tienen antes de realizar los seminarios y si éstas se cumplen y en qué medida una vez concluido el programa.

Se pidió a los/as participantes que valoraran nada, poco, bastante, o mucho las afirmaciones que presentaba el cuestionario y que hacían referencia a si con la realización de los seminarios las/os alumnas/os esperaban conocer mejor los servicios de empleo con que cuenta el Ayuntamiento de La Coruña, a reflexionar en profundidad sobre el actual mercado laboral, a conocer mejor sus propias capacidades para lograr un empleo, a aprender y desarrollar técnicas de inserción, y a obtener un certificado de asistencia y participación en las diversas actividades.

En esta primera tabla se presentan los resultados del pre-test:

| ITEM | NADA | | POCO | | BASTANTE | | MUCHO | | N | Medi a | Desv. típ. |
|--------------------------|------|------|------|------|----------|------|-------|------|----|-----------|---------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| CONOCER SERVICIOS | 1 | 3,1 | 2 | 6,3 | 14 | 43,8 | 15 | 46,9 | 32 | 3,34 | ,75 |
| REFLEXIONAR TRABAJO | 0 | 0 | 7 | 21,9 | 16 | 50 | 9 | 28,1 | 32 | 3,06 | ,72 |
| CONOCER CAPACIDADES | 7 | 21,9 | 12 | 37,5 | 9 | 28,1 | 4 | 12,5 | 32 | 2,31 | ,97 |
| TÉCNICAS DE INSERCIÓN | 0 | 0 | 16 | 50 | 6 | 18,8 | 10 | 31,3 | 32 | 2,81 | ,90 |
| OBTENER CERTIFICADO | 7 | 21,9 | 7 | 21,9 | 12 | 37,5 | 6 | 18,8 | 32 | 2,53 | 1,05 |
| OTRAS COSAS | 30 | 93,8 | 0 | 0 | 1 | 3,1 | 1 | 3,1 | 32 | 1,16 | ,63 |
| INDICA CUÁLES | | | | | | | | | 2 | 1,50 | ,71 |

Tabla 1. Expectativas respecto al programa (pre-test). Frecuencias y porcentajes.

Una vez participado en el Plan, el alumnado dio las siguientes respuestas en el post-test:

| ITEM | NADA | | POCO | | BASTANTE | | MUCHO | | N | Medi a | Desv. típ. |
|-----------------------|------|------|------|------|----------|------|-------|------|----|-----------|---------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| CONOCER SERVICIOS | 0 | 0 | 4 | 12,5 | 7 | 21,9 | 21 | 65,6 | 32 | 3,53 | ,72 |
| REFLEXIONAR TRABAJO | 0 | 0 | 7 | 21,9 | 21 | 65,6 | 4 | 12,5 | 32 | 2,91 | ,59 |
| CONOCER CAPACIDADES | 0 | 0 | 3 | 9,4 | 19 | 59,4 | 10 | 31,3 | 32 | 3,22 | ,61 |
| TÉCNICAS DE INSERCIÓN | 0 | 0 | 5 | 15,6 | 25 | 78,1 | 2 | 6,3 | 32 | 2,91 | ,47 |
| OBTENER CERTIFICADO | 10 | 31,3 | 5 | 15,6 | 11 | 34,4 | 6 | 18,8 | 32 | 2,41 | 1,13 |
| OTRAS COSAS | 32 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 32 | 1,00 | ,00 |
| INDICA CUÁLES | | | | | | | | | 0 | | |

Tabla 2. Expectativas respecto al programa (post-test). Frecuencias y porcentajes.

Al comparar pre-test y post-test apreciamos como aumenta entre el alumnado la opinión de que el Ayuntamiento persigue con este programa dar a conocer los servicios de empleo con que cuenta La Coruña, así como facilitar que las/os estudiantes se conozcan mejor a sí mismas/os, sus capacidades de inserción laboral, y que aprendan técnicas de inserción laboral.

Sin embargo, consideran que no se trabajó tanto como esperaban la reflexión sobre el mundo del trabajo, debido sobre todo a la escasa duración de los seminarios, que no permitió la profundización y la reflexión del alumnado en un tema tan complejo como el que rodea a la situación actual del mercado laboral.

BLOQUE 2: MOTIVOS DEL AYUNTAMIENTO DE LA CORUÑA PARA REALIZAR ESTE PROGRAMA

Aquí los ítems se refieren a los motivos que subyacen a la realización de esta iniciativa por parte de la institución promotora.

Se pregunta su opinión al estudiantado sobre si sería una labor de difusión de los servicios municipales de empleo, si persiguen ayudar a los/as jóvenes en su proceso de inserción, si es una campaña de mejora de imagen, si busca la optimización del rendimiento de los/as trabajadores municipales dedicados a la información y al asesoramiento laboral, si intenta promover un espíritu emprendedor en la juventud de la ciudad, y si pretende mejorar las relaciones del Ayuntamientos con los centros educativos.

En el pre-test se obtuvieron estas valoraciones:

| ITEM | NADA | | POCO | | BASTANTE | | MUCHO | | N | Medi a | Desv. típ. |
|--------------------|------|------|------|------|----------|------|-------|------|----|-----------|---------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| DAR A CONOCERSE | 1 | 3,1 | 1 | 3,1 | 15 | 46,9 | 15 | 46,9 | 32 | 3,38 | ,71 |
| AYUDAR A JÓVENES | 1 | 3,1 | 6 | 18,8 | 15 | 46,9 | 10 | 31,3 | 32 | 3,06 | ,80 |
| MEJORAR IMAGEN | 1 | 3,1 | 12 | 37,5 | 10 | 31,3 | 9 | 28,1 | 32 | 2,84 | ,88 |
| RENDIMIENTO | 2 | 6,3 | 11 | 34,4 | 13 | 40,6 | 6 | 18,8 | 32 | 2,72 | ,85 |
| CREAR EMPRESAS | 2 | 6,3 | 12 | 37,5 | 16 | 50 | 2 | 6,3 | 32 | 2,56 | ,72 |
| MEJORAR RELACIONES | 0 | 0 | 7 | 21,9 | 12 | 37,5 | 13 | 40,6 | 32 | 3,19 | ,78 |
| OTROS MOTIVOS | 30 | 93,8 | 0 | 0 | 1 | 3,1 | 1 | 3,1 | 32 | 1,16 | ,63 |
| INDICA CUÁLES | | | | | | | | | 2 | 1,50 | ,71 |

Tabla 3. Motivos del Ayuntamiento de La Coruña (pre-test). Frecuencias y porcentajes.

Y en el post-test estas otras:

| ITEM | NADA | | POCO | | BASTANTE | | MUCHO | | N | Medi a | Desv. típ. |
|--------------------|------|------|------|------|----------|------|-------|------|----|-----------|---------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| DAR A CONOCERSE | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 37,5 | 20 | 62,5 | 32 | 3,62 | ,49 |
| AYUDAR A JÓVENES | 0 | 0 | 7 | 21,9 | 21 | 65,6 | 4 | 12,5 | 32 | 2,91 | ,59 |
| MEJORAR IMAGEN | 1 | 3,1 | 4 | 12,5 | 21 | 65,6 | 6 | 18,8 | 32 | 3,00 | ,67 |
| RENDIMIENTO | 0 | 0 | 14 | 43,8 | 14 | 43,8 | 4 | 12,5 | 32 | 2,69 | ,69 |
| CREAR EMPRESAS | 4 | 12,5 | 14 | 43,8 | 13 | 40,6 | 1 | 3,1 | 32 | 2,34 | ,75 |
| MEJORAR RELACIONES | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 56,3 | 14 | 43,8 | 32 | 3,44 | ,50 |
| OTROS MOTIVOS | 32 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 32 | 1,00 | ,00 |
| INDICA CUÁLES | | | | | | | | | 0 | | |

Tabla 4. Motivos del Ayuntamiento de La Coruña (post-test). Frecuencias y porcentajes.

Se incrementa significativamente entre las/os participantes la concepción del Plan como un instrumento del Ayuntamiento para mejorar sus relaciones con los centros educativos y de campaña de imagen ante los/as jóvenes.

BLOQUE 3: CONTENIDOS DESARROLLADOS EN LOS DIVERSOS MÓDULOS

En este bloque se contrasta los contenidos que a priori piensan los/as alumnos/as que van a trabajar con los que posteriormente se llevaron a cabo. Los items van desde recibir información acerca de los lugares de orientación sobre temas laborales hasta cómo elaborar currículos y cartas de presentación y afrontación de entrevistas de trabajo, pasando por el autoconocimiento, información sobre el autoempleo, las subvenciones, el empleo público o las habilidades requeridas para encontrar un trabajo.

En el pre-test se obtuvieron estos datos:

| ITEM | NADA | | POCO | | BASTANTE | | MUCHO | | N | Medi a | Desv. típ. |
|----------------------|------|------|------|------|----------|------|-------|------|----|-----------|---------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| DONDE INFORMARME | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 34,4 | 21 | 65,6 | 32 | 3,66 | ,48 |
| CONOCER CAPACIDADES | 5 | 15,6 | 11 | 34,4 | 12 | 37,5 | 4 | 12,5 | 32 | 2,47 | ,92 |
| CONOCER MI PERFIL | 0 | 0 | 8 | 25 | 10 | 31,3 | 14 | 43,8 | 32 | 3,19 | ,82 |
| HAB ENCONTRAR EMPLEO | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 37,5 | 20 | 62,5 | 32 | 3,63 | ,49 |
| CARACT MERCADO | 0 | 0 | 4 | 12,5 | 8 | 25 | 20 | 62,5 | 32 | 3,50 | ,72 |
| SECTOR PÚBLICO | 3 | 9,4 | 4 | 12,5 | 16 | 50 | 9 | 28,1 | 32 | 2,97 | ,90 |
| CARAC AUTOEMPLEO | 2 | 6,3 | 6 | 18,8 | 12 | 37,5 | 12 | 37,5 | 32 | 3,06 | ,91 |
| + Y – DEL AUTOEMPLEO | 2 | 6,3 | 7 | 21,9 | 15 | 46,9 | 8 | 25 | 32 | 2,91 | ,86 |
| TRÁMITES AUTOEMPLEO | 4 | 12,5 | 6 | 18,8 | 14 | 43,8 | 8 | 25 | 32 | 2,81 | ,97 |
| SUBVENCIONES | 3 | 9,4 | 5 | 15,6 | 15 | 46,9 | 9 | 28,1 | 32 | 2,94 | ,91 |
| CV | 0 | 0 | 3 | 9,4 | 11 | 34,4 | 18 | 56,3 | 32 | 3,47 | ,67 |
| CARTAS | 1 | 3,1 | 7 | 21,9 | 11 | 34,4 | 13 | 40,6 | 32 | 3,13 | ,87 |
| AFRONTAR ENTREVISTA | 2 | 6,3 | 3 | 9,4 | 8 | 25 | 19 | 59,4 | 32 | 3,38 | ,91 |
| OTROS CONTENIDOS | 30 | 93,8 | 0 | 0 | 1 | 3,1 | 1 | 3,1 | 32 | 1,16 | ,63 |
| INDICA CUÁLES | | | | | | | | | 2 | 1,50 | ,71 |

Tabla 5. Contenidos a trabajar en estos programas (pre-test). Frecuencias y porcentajes.

Por su parte, al término de las actividades de los diferentes módulos que componen el Plan de Transición, las respuestas recogidas fueron las siguientes:

| ITEM | NADA | | POCO | | BASTANTE | | MUCHO | | N | Media | Desv. típ. |
|----------------------|------|------|------|------|----------|------|-------|------|----|-------|------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| DONDE INFORMARME | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 28,1 | 23 | 71,9 | 32 | 3,72 | ,46 |
| CONOCER CAPACIDADES | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 37,5 | 20 | 62,5 | 32 | 3,63 | ,49 |
| CONOCER MI PERFIL | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 | 53,1 | 15 | 46,9 | 32 | 3,47 | ,51 |
| HAB ENCONTRAR EMPLEO | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 59,4 | 13 | 40,6 | 32 | 3,41 | ,50 |
| CARACT MERCADO | 0 | 0 | 6 | 18,8 | 23 | 71,9 | 3 | 9,4 | 32 | 2,91 | ,53 |
| SECTOR PÚBLICO | 4 | 12,5 | 15 | 46,9 | 13 | 40,6 | 0 | 0 | 32 | 2,28 | ,68 |
| CARAC AUTOEMPLEO | 2 | 6,3 | 13 | 40,6 | 16 | 50,0 | 1 | 3,1 | 32 | 2,50 | ,67 |
| + Y – DEL AUTOEMPLEO | 1 | 3,1 | 13 | 40,6 | 16 | 50,0 | 2 | 6,3 | 32 | 2,59 | ,67 |
| TRÁMITES AUTOEMPLEO | 1 | 3,1 | 14 | 43,8 | 16 | 50,0 | 1 | 3,1 | 32 | 2,53 | ,62 |
| SUBVENCIONES | 1 | 3,1 | 9 | 28,1 | 21 | 65,6 | 1 | 3,1 | 32 | 2,69 | ,59 |
| CV | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 37,5 | 20 | 62,5 | 32 | 3,63 | ,49 |
| CARTAS | 1 | 3,1 | 1 | 3,1 | 15 | 46,9 | 15 | 46,9 | 32 | 3,38 | ,71 |
| AFRONTAR ENTREVISTA | 1 | 3,1 | 3 | 9,4 | 12 | 37,5 | 16 | 50,0 | 32 | 3,34 | ,79 |
| OTROS CONTENIDOS | 32 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 32 | 1,00 | ,00 |
| INDICA CUÁLES | | | | | | | | | 0 | | |

Tabla 6. Contenidos desarrollados en el programa (post-test). Frecuencias y porcentajes.

El alumnado considera que se ha hecho mucho hincapié y se han trabajado profusamente los contenidos referidos a su autoconocimiento y al desarrollo de sus propias capacidades, todo lo contrario que con los temas centrados en el conocimiento del mercado laboral y en las características del autoempleo.

Además de estos bloques de contenido, en el cuestionario se planteó al alumnado una valoración global sobre el Plan de Transición al que acababan de asistir. Dicha valoración se hizo a partir de dos items que preguntaban a los/as participantes por un lado si los conocimientos adquiridos les habían resultado valiosos, y por otro, si lo recomendarían a otras personas.

Básicamente se pretende con ello conocer el nivel de satisfacción de las/os participantes respecto al conjunto del Programa de Transición, y estas son sus opiniones:

| ITEM | NADA | | POCO | | BASTANTE | | MUCHO | | N | Medi a | Desv. típ. |
|------------------------|------|---|------|-----|----------|------|-------|------|----|-----------|---------------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| CONOCIMIENTOS VALIOSOS | 0 | 0 | 1 | 3,1 | 19 | 59,4 | 12 | 37,5 | 32 | 3,34 | ,55 |
| LO RECOMENDARÉ | 0 | 0 | 3 | 9,4 | 14 | 43,8 | 15 | 46,9 | 32 | 3,37 | ,66 |

Tabla 7. Valoración global del programa. Frecuencias y porcentajes.

Gráficamente, podemos apreciar la satisfacción generalizada entre el alumnado respecto al programa. Son altos los porcentajes que señalan que lo recomendarán a otros/as y que indican que han obtenido unos conocimientos valiosos con estos seminarios:

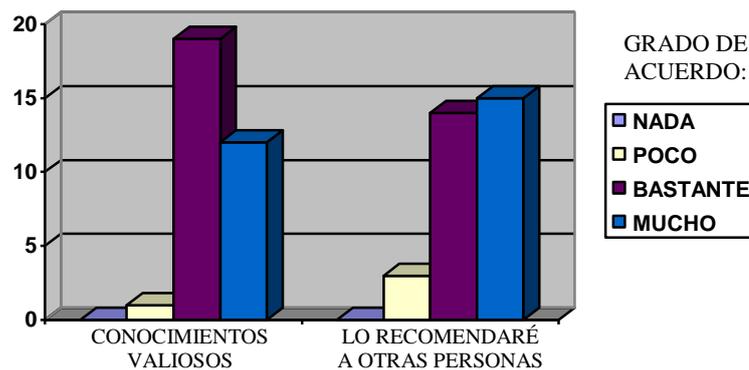


GRÁFICO 1. VALORACIÓN GLOBAL DEL PROGRAMA.

A modo de resumen hemos de resaltar que este programa profundiza en aquellos aspectos relacionado con el autoconocimiento del alumnado como vía para una ajustada inserción profesional. Para el propio estudiantado resultó sorprendente trabajar tanto estos contenidos pues es una temática quizás muy poco tratada en la educación formal, y que sean profesionales ajenos a los centros educativos quienes les propongan estas actividades es, cuando menos, llamativo.

Los/as participantes en los seminarios esperaban unos módulos de tipo más instrumental, centrados en la elaboración de documentos como currículos y cartas de autocandidatura, así como simulaciones de entrevistas de trabajo y soluciones puntuales de dudas.

Un aspecto que ha limitado en cierta medida el impacto de las actuaciones realizadas es el del tiempo de duración de los seminarios, tal y como reclaman los/as propios/as participantes. Cada uno de los cuatro seminarios contaba con sólo dos horas para su ejecución. En tan poco tiempo resulta muy difícil tratar adecuadamente temas que conllevan reflexión por parte del alumnado, pues cuestiones como el autoconocimiento, la elaboración de su perfil profesional, etc., exigen de las/os estudiantes un período de meditación para que transfieran e interioricen dichos conocimientos.

De hecho, al ser una intervención de duración tan escasa, deja en muchos/as participantes la sensación de que el Plan no es más que un instrumento del Ayuntamiento para mejorar sus relaciones

con los centros educativos y de campaña de imagen ante los/as jóvenes.

Ya para finalizar, pensamos que intervenciones como el Plan de Transición Escuela-Vida Activa que hemos estudiado pueden ayudar a minimizar alguna de las vigentes carencias de nuestro sistema educativo apuntadas en su momento por JÓVER y MÁRQUEZ³, especialmente la referida a la separación entre sistemas de formación y estructuras de ocupación.

Asimismo, asesorar de forma sistemática a la gente joven sobre sus posibilidades de inserción profesional, mejorando la coordinación de los servicios de información y orientación profesional es una de las acciones establecidas en el Libro Blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo consideradas prioritarias desde la Unión Europea.

CONCLUSIONES

Tal y como lo caracteriza ECHEVARRÍA⁴, creemos que el proceso de inserción de los jóvenes es:

- "Largo, pues se prolonga desde mucho antes de concluir la escolaridad hasta bastante tiempo después de acabarla.
- Lento y a la vez con muchas posibilidades de recurrencia.

³ JÓVER, D. y MÁRQUEZ, F. (1988): *Formación, inserción y empleo*, Madrid: Popular.

⁴ ECHEVARRÍA, B. (1997): Inserción socio laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 2 (15), pp. 85-115.

- Incierto para casi todos los jóvenes y arriesgado para algunos.
- No automático, ni siquiera en lo relativo a la toma de decisiones u opciones profesionales.
- Diferenciado, según las características personales, sociales y culturales de las personas y del entorno donde se desenvuelven.
- Complejo y diversificado, por el creciente número de <<puertas>> de entrada y salida”.

Tanto por nuestras experiencias vitales como por las investigaciones que en el campo de la Orientación y de la Formación Profesional venimos realizando, consideramos que debemos pretender una Formación Profesional de calidad para nuestros/as jóvenes que les permita desarrollar al máximo sus potencialidades así como insertarse exitosamente en el mercado laboral, pero siempre con una perspectiva crítica que les permita entender los sucesos que ocurren a su alrededor y las causas subyacentes.

Como dice DELORS⁵, ... *la meta del desarrollo humano (..). lleva a superar toda concepción de la educación que sea estrechamente utilitaria. La educación no sirve únicamente para proveer al mundo económico de personas calificadas; no se dirige al ser humano como agente económico, sino como finalidad del desarrollo. Realizar plenamente los talentos y aptitudes que cada persona lleva en sí responde a la vez a su misión fundamentalmente*

⁵ DELORS, J. (1996): *La educación encierra un tesoro*, Madrid: Santillana.

humanista, a la exigencia de equidad que debe guiar toda política educativa y a las verdaderas necesidades de un desarrollo endógeno, respetuoso del medio ambiente humano y natural y de la diversidad de las tradiciones y culturas.

Así pues, el reto de los procesos educativos y formativos parece que habrá de pasar, -en una sociedad como la nuestra, tecnológicamente avanzada, donde la transformación se está produciendo en todos los órdenes de la vida-, por no perder de vista lo fundamental, la integración de los individuos que la componen en la complejidad de los procesos que se establecen, desde una concepción humanista, donde la persona es el referente principal, alrededor del cual deben girar todos los procesos, sean estos productivo-económicos, participativo-culturales o sociales en general.

Por todo ello, resultan atractivas actuaciones dirigidas a nuestros/a jóvenes mientras éstos/as aún están en el sistema educativo, ya que podrán proyectar más concienzudamente su entrada en el mundo del trabajo y se encontrarán más preparados/as. Y estas acciones han de estar bien planificadas y contextualizadas, así como contar con profesionales adecuado/as para implementarlas.

Así pues, consideramos que hay que profundizar en el conocimiento de iniciativas como la que aquí hemos tratado ya que inciden en la vida de nuestras/os jóvenes y en el funcionamiento del propio sistema educativo, pues son propuestas que nacen en otras instituciones y repercuten en las escuelas.

Del mismo modo, creemos imprescindible que estos programas han de estar integrados en la planificación de los Departamentos de

Orientación para así aumentar su eficacia y poder ser complementados con otras actividades propias del centro educativo.

Por tanto, debe existir coordinación y una relación fluida entre educadores/as y demás agentes sociales ya que todos/as son agentes de cambio social.



BIBLIOGRAFÍA**LIBROS**

- ÁLVAREZ GONZÁLEZ, M. (1999): *Orientación Profesional*, Barcelona: Cedecs.
- ÁLVAREZ ROJO, V. et al. (2002): *Diseño y evaluación de programas*, Madrid: EOS.
- ALVIRA MARTÍN, F. (1991): *Metodología de la evaluación de programas*, Madrid: CIS.
- BISQUERRA, R. (1989): *Introducción conceptual al análisis multivariable*, Barcelona: PPU.
- BLASCO CALVO, P.; PÉREZ BOULLOSA, A. (2001): *Orientación e inserción profesional. Competencias y entrenamiento para su práctica*, Valencia: Nau Llibres.
- BRAÑA, T.; RIAL, A.; VARELA, J. (1998): *Diseños de investigación y proceso de datos con SPSS*, Santiago: Ediciones Nino.
- COHEN, L. y MANION, L. (1990): *Métodos de investigación educativa*, Madrid: La Muralla.
- ECHEVARRÍA, B. (1997): Inserción socio laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 2 (15), 85-115.
- FERRÁNDEZ, A. (1992): *La Formación Ocupacional. Realidad y perspectivas*, Madrid: Diagrama.
- JÓVER, D. y MÁRQUEZ, F. (1988): *Formación, inserción y empleo*, Madrid: Popular.
- MONTANÉ, J. (1993): *Orientación ocupacional*, Barcelona: CEAC.
- RODRÍGUEZ MORENO, M. L. (2003): *Cómo orientar hacia la construcción del proyecto profesional. Autonomía individual, sistema de valores e identidad laboral de los jóvenes*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- ROMERO RODRÍGUEZ, S. (1999): *Orientación para la transición de la escuela a la vida activa*. Barcelona: Laertes.
- SALVÁ MUT, F.; NICOLAU COLOM, I. (2000): *Formación e inserción laboral. Conceptos básicos, políticas, programas y recursos para la intervención*, Madrid: Pirámide.
- SÁNCHEZ CARRIÓN, J. J. (1995): *Manual de análisis de datos*, Madrid: Alianza.
- SOBRADO FERNÁNDEZ, L. (1999): *Orientación e intervención socio laboral*, Barcelona: Estel.
- SOBRADO FERNÁNDEZ, L. (2000): *Orientación profesional: diagnóstico e inserción socio laboral*, Barcelona: Estel.
- STAKE, R.; MABRY, L. (1997): *Advances in program evaluation*, Newbury Park, C.A.: Sage.
- TORRES SANTOMÉ, J. (2001): *Educación en tiempos de neoliberalismo*, Madrid: Morata.

TESIS Y TESINAS

PÉREZ ESCODA, N. (1994): *La inserción laboral integrada en el curriculum de la formación ocupacional*. Tesis (Doctorado). Departament de Pedagogia Aplicada, Barcelona. Universidad Autónoma de Barcelona.

CONGRESOS/PONENCIAS

GONZÁLEZ, M., QUIÁN, A. I.: RODRÍGUEZ, J. (2005, noviembre): *Primeros pasos hacia una búsqueda ¿activa? de empleo*. Ponencia presentada en el *IV Congreso de Formación para el Trabajo*. España: Zaragoza.

RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, J.; QUIÁN ROIG, A. I. (septiembre/2005). *Plan de Transición Escuela-Vida Activa*. Ponencia presentada en el *VIII Congreso Galaico-Portugués de Psicopedagogía*. Portugal: Braga.

INFORMES

DELORS, J. (1996): *La educación encierra un tesoro*, Madrid: Santillana.

