

CAPÍTULO IV.

RECOMENDACIONES EN INTERVENCIÓN DE LA AUTOGESTIÓN DEL TIEMPO PARA EL ESTUDIO E INSERCIÓN SOCIOLABORAL

ÁNGEL LUIS GONZÁLEZ OLIVARES¹, JUANA MARÍA ANGUITA ACERO² Y
ÁLVARO MUELAS PLAZA³

¹Universidad de Castilla-La Mancha, ²UNED, ³Universidad Villanueva

DOI: 10.14679/3060

1. INTRODUCCIÓN

Desde finales del siglo pasado hasta la actualidad, el mercado laboral ha experimentado una gran transformación debido, entre otros factores, a la globalización. Este fenómeno ha hecho que la configuración social y económica de la esfera internacional esté cambiando notablemente. En este escenario, entran en juego necesariamente importantes variables, como el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en cualquier ámbito o la creciente incorporación de la mujer al mundo del trabajo. En consecuencia, los nuevos paradigmas sociales, laborales, económicos y políticos generan nuevas situaciones con necesidades propias. El mundo tecnológico en el que nos encontramos ha tenido un impacto significativo en la forma de entender y gestionar las relaciones laborales, donde las exigencias de movilidad y de cualificación no solo han aumentado, sino que han sufrido una metamorfosis significativa. Con el fin de poder ayudar a estudiantes y jóvenes en general a autogestionar su tiempo de estudio y formación y así lograr una satisfactoria inserción sociolaboral, es importante que los profesionales conozcan la realidad del mercado de trabajo y que esos jóvenes sepan a qué se enfrentan, dónde pueden recibir orientación y solicitar ayuda, y qué pasos deben seguir para encontrar un empleo.

El individuo en formación y búsqueda de empleo debe ser competente en habilidades duras y blandas (más conocidas por su denominación en inglés como *hard* y *soft skills*); es decir, en conocimientos y en una serie de destrezas que le permitan relacionarse y desenvolverse en sociedad y en el ámbito laboral. Tener iniciativa, saber gestionar situaciones de estrés o ser resolutivo son, entre otras, algunas de esas habilidades que dotan a la persona de un atractivo de cara a encontrar un trabajo. Estamos en el mundo de la oferta y la demanda, donde un trabajo no es ya para toda la vida. La dificultad estriba en estar formado con arreglo a los perfiles que demanda el mercado de trabajo, entrar y mantenerse en él, y aprender a gestionar los tiempos formativos con los de búsqueda para mantenerse actualizado y para contar con más opciones de

empleabilidad. La inserción laboral determina, en gran medida, la inserción social y la autoestima.

2. LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Hace años la situación de la crisis económica mundial estaba afectando a la empleabilidad de los jóvenes. Había un desajuste de las competencias originado por la incongruencia entre las especialidades formativas del sistema educativo y las características del sistema productivo. Del mismo modo, la ausencia de correspondencia entre el contenido del trabajo y la formación recibida, el desequilibrio entre oferta y demanda de titulados según ocupaciones y el contenido de su formación y preparación ante la exigencia de la profesionalización. Se podría describir como una incompatibilidad entre las competencias ofrecidas y las competencias exigidas desde el mundo del trabajo a los jóvenes, que condicionaba la reasignación de la mano de obra y añadía presión a las tasas de desempleo (González et al., 2015).

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, aprobado por el Consejo de Asuntos Económicos y Financieros de la Unión Europea el 13 de julio de 2021 (España ya contaba con la Resolución de 29 de abril de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, por el que aprueba el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia) desarrolla nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, por medio de un conjunto equilibrado y coherente de reformas estructurales en el marco del diálogo social para promover el crecimiento sostenible e inclusivo.

Las primeras reformas se inician con el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

El día 30 de diciembre de 2021 se publicó Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, cuyo objeto era dar solución a numerosas deficiencias que aquejan al mercado laboral español. Por otro lado, el documento “España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo” describe la necesidad de resolver las deficiencias de nuestro mercado de trabajo y adaptarlo a las nuevas realidades sociales, económicas y tecnológicas, porque en los

próximos años el cambio tecnológico hará que desaparezcan muchas ocupaciones, que surjan otras nuevas y que se transformen el resto. Por este motivo, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo establece el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo, teniendo por objetivo promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de contribuir a la creación de aquel y reducción del desempleo, mejorar la empleabilidad, reducir las brechas estructurales de género e impulsar la cohesión social y territorial.

3. LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN COMO EMPLEADO O EMPLEADOR

Tras haber pasado dos décadas del siglo XXI, uno de los objetivos prioritarios de la educación debe centrarse en ayudar a los ciudadanos a desarrollar sus habilidades para la vida y adaptar y proporcionar las herramientas necesarias a las personas en los diferentes campos profesionales, ofreciendo pautas, consejos y orientaciones a los sujetos. El objetivo es que estos puedan conocer y elegir entre los diversos itinerarios de aprendizaje que coincidan y se adapten a sus competencias profesionales y personales y a las exigencias de los distintos puestos de trabajo.

Debemos recordar que la transformación del ámbito laboral en décadas anteriores implicó la extinción de la forma tradicional de empleo, basándose en un trabajo a tiempo completo, con tareas bien definidas y un modelo de trayectoria laboral en una misma empresa a lo largo de toda la vida y con salarios crecientes (Castells, 1997 y Carnoy, 2001). Pero redefinir el marco del empleo conllevó a un mayor deterioro de las condiciones de trabajo, produciendo subempleo, generalización de empleos temporales y a tiempo parcial y un incremento de la economía informal y sumergida y en un descenso de los salarios reales (Castells, 1997 y Arenas, 2003).

En la economía global e informacional se ha consolidado un modelo de empleo centrado en la segmentación de la mano de obra a un modo nuclear, formada por profesionales que se basan en la información para producir valor, y en una mano de obra desechable o flotante que puede ser automatizada, contratada, externalizada o despedida (Castells, 1997). Este fraccionamiento en fases de trabajo es el resultado de la polarización de la estructura ocupacional, caracterizada por un crecimiento más dinámico de los empleos de baja cualificación y más moderado de los de alta cualificación, aunque conlleva también un incremento generalizado del nivel educativo de todas las ocupaciones (Rodríguez et al., 2015).

En la actualidad, la inserción sociolaboral no depende tanto, como años atrás, de la titulación, sino del área de especialización y de que esta tenga un perfil adaptado a los requerimientos del puesto de trabajo. Se ha pasado de un paradigma tradicional, donde se daba mucha importancia a la organización y planificación que tuviera el candidato, al igual que a su gestión del tiempo, el trabajo en equipo, el liderazgo, la

capacidad de negociación de comunicación y su motivación interpersonal, a un ~~otro~~ nuevo paradigma que, sin olvidar lo anterior, apueste por una gestión donde se tenga en cuenta la diversidad, el comportamiento ético y ecológico, y se apueste por la inteligencia emocional del candidato. El objetivo es claro, se debe promover un tipo de candidato proactivo, creativo e innovador, que pueda hacer uso de la tecnología más avanzada para comunicarse y que valore la motivación intrapersonal.

En la actualidad, el mercado laboral exige que sus trabajadores tengan una formación constante y permanente, con el objetivo de poder adaptarse a los cambios que se produzcan. La capacidad de las personas para lograr cumplir los requisitos que el mercado laboral exige requiere disponer de un amplio conjunto de derechos, capacidades y competencias personales, sociales y profesionales que son imprescindibles, tanto en el ámbito personal como en aquel que requiera atender a las oportunidades de empleo que ofrece el cambio económico y tecnológico. Para adaptarse a los requerimientos del actual sistema y para tener una mayor probabilidad de inserción sociolaboral, se hace imprescindible que se adquieran y se desarrollen competencias básicas, comunes y, a la vez, específicas en diversos puestos de trabajo, teniendo en cuenta el perfil profesional requerido. En dicho mercado laboral, la formación va a jugar un papel esencial, debido a que va a ser un instrumento clave para permitir que los individuos adquieran las capacidades necesarias para desarrollar competencias sociales y laborales.

Las oportunidades de empleo que origina la digitalización y la transición ecológica, tendencias transformadoras del presente modelo económico, demandan personas competentes y cualificadas profesionalmente, al menos, con el nivel de formación profesional de grado medio, que se incluye entre los correspondientes a la enseñanza secundaria postobligatoria. Las previsiones para España en 2025 identifican que el 49% de los puestos de trabajo requerirán una cualificación intermedia, y solo un 14 % de puestos requerirán baja cualificación. El objetivo principal de la formación, como se ha concluido en los informes de la Unión Europea “Learning for employment. Second report on vocational education and training in Europe” (Bainbridge et al., 2004) o el informe “Progress Towards the Lisbon Objectives in Education and Training. Indicators and Benchmarks” (Commissions of the European Communities, 2008), es que se deben desarrollar competencias profesionales transferibles, debido a que dichas competencias constituyen en sí mismas unos indicadores fundamentales y necesarios.

Muchas han sido las actuaciones de políticas de formación y educación adoptadas por diferentes países en la Unión Europea. Desde el Sistema de Formación Profesional Dual (modelo germánico), que desarrolla la alternancia de la educación en la escuela y el aprendizaje remunerado en las empresas, se capacita a la juventud a la incorporación al mercado de trabajo, atendiendo a las necesidades de las empresas y diseñando el futuro con especialidad y organización (Pérez, 2013). A ello se suman otros modelos diferentes de políticas de transición profesional de los jóvenes en la vida activa. Cachón (2008) describe el modelo francés que parte de la atención a la diversidad, donde el Estado institucionaliza formas diversas de selección de mano de obra para diferentes colectivos, y donde se introducen cambios adecuándose a las prioridades o las demandas de la sociedad. También está el modelo británico basado en la intercam-

biabilidad profesional en un contexto con gran representación e influencia neoliberal, y que regula la deslaboralización de los jóvenes. Por último, el modelo sueco se centra en la profesionalidad, con origen en el sistema educativo y con una política activa de empleo que contribuye al ajuste permanente del mercado de trabajo en la búsqueda del pleno empleo.

La Comisión Europea con la Recomendación del Consejo de 24 de noviembre de 2020 sobre la educación y formación profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia 2020/C 417/01, consciente del papel determinante de la formación profesional, ha hecho de ella uno de los ejes de la política común. En España se ha proyectado con el Plan Estratégico de la Formación Profesional del sistema educativo con el que se ha integrado el doble Sistema de Formación Profesional del sistema nacional de las cualificaciones, respondiendo al principio de aprendizaje a lo largo de la vida propio de la sociedad actual y la aprobación de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional y el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

4. LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA NACIONES UNIDAS Y LA AGENDA 2030

El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales acordaron, en lo que se ha dado a conocer como la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, un conjunto de 17 objetivos globales u Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) interconectados y diseñados para lograr un futuro mejor y más sostenible para todas las personas. El objetivo último de dicha Agenda y, por ende, de los citados ODS, pretende minimizar la pobreza, preservar el planeta y garantizar la prosperidad para todas las personas. Los ODS constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo, garantizando prosperidad, fortalecimiento de la paz universal y el acceso a la justicia.

La utilidad del ODS 8, relacionado con el trabajo decente y el crecimiento económico, otorga una referencia jurídica laboral que garantiza la igualdad de oportunidades de las personas en el acceso al empleo productivo, y provee condiciones de salud, asegurando un salario justo en condiciones de libertad, seguridad y dignidad personal. Además, el trabajo decente es un instrumento esencial, que facilita el desarrollo individual con protección. Se trata de una máxima que permite la integración social y es la base para la conexión del ámbito personal profesional con la esfera personal, familiar y social (López Ahumada, 2022).

Organismos Internacionales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) han otorgado un papel prioritario al desarrollo de competencias para frenar el desempleo, llevando a cabo estrategias para fomentar el desarrollo permanente de competencias que permitan adaptarse a la versatilidad social

y económica (UNESCO, 2012; OCDE, 2012). Las prioridades formativas se diseñan hacia la formación integral y al aprendizaje a lo largo de toda la vida, atendiendo a las capacidades, habilidades, actitudes y valores que permitan adaptarse de manera eficaz y flexible a los cambios sociales. Se da importancia a la formación de determinados aspectos competenciales, dirigidos a generar estructuras de pensamiento, instrumentos y formas de aprender adaptadas a la realidad del momento (González et al., 2015).

El ODS 4, relacionado con el ejercicio del derecho a la educación, fomenta la formación para el empleo con el fin de permitir la adquisición de las competencias profesionales y técnicas que garanticen el acceso al trabajo y la promoción en el mismo y con ello avanzar en el objetivo del trabajo decente (López Ahumada, 2022). En este sentido, por competencia se entiende el conjunto de actitudes, habilidades, conocimientos, aptitudes y destrezas necesarias que debe tener una persona para ejercer lo mejor posible su profesión. Estudiando el perfil profesional, se pueden conocer las competencias necesarias en cada uno de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta tres niveles de especialización según dichas competencias. El primer nivel es el de las áreas de competencia, que con alta probabilidad coinciden con importantes funciones y se deben garantizar en los diversos ámbitos de trabajo. El segundo nivel de especialización está relacionado con las sub-áreas de competencia y se centra en agrupar las actividades más afines. El tercer nivel se centra en trabajar las tareas que el profesional tiene que desarrollar en su quehacer diario, dentro de las sub-áreas de competencia.

En la actualidad, atendiendo al Servicio Canario de Empleo (2017), las competencias más demandadas son las siguientes: 1) gestión personal (gestión de la incertidumbre y el estrés); 2) integridad (honestidad y credibilidad); 3) desarrollo personas (autoconocimiento y autocrítica); 4) trabajo en equipo (capacidad de trabajar con otras personas, conociendo en todo momento el trabajo de los demás, al igual que el resto conozca el trabajo de uno, con un mismo objetivo en común); 5) autogobierno (tenacidad, autocontrol y disciplina); 6) orientación al cliente (teniendo una correcta relación con los clientes que se tenga que negociar en un trabajo); 7) orientación a resultados (superación de retos, asumir responsabilidades y establecer metas exigentes); 8) habilidades gerenciales (administrar eficientemente los recursos, planificar y organizar los objetivos propuestos y supervisar y controlar los resultados); y 9) análisis de problemas y toma de decisiones (reconocer el problema, analizar sus causas, proponer y evaluar posibles soluciones y tomar decisiones efectivas).

A día de hoy, centrarse únicamente en la formación restaría opciones de empleo a las personas (Ferrández, 2002). La empleabilidad se debe enfocar desde una formación amplia y global, considerando a la persona desde una doble dimensión: como ser persona y como ser social. El grado que tenga el individuo de adquirir competencias básicas o clave, como competencias matemáticas, interacción con el entorno físico, comunicación lingüística, competencia digital, autonomía e iniciativa personal, aprender a aprender, competencia social y ciudadana, competencia laboral y competencia para la salud (LOE, 2006; LOMLOE, 2020), influirá de un modo muy notorio en su inserción sociolaboral.

Para ayudar a un individuo a autogestionarse el tiempo de cara a su inserción sociolaboral, es importante tener en cuenta los siguientes aspectos: 1) Desarrollar competencias claves en la persona, para que le hagan permanecer activo y sea productivo a lo largo de toda su vida; 2) Apostar por un aprendizaje permanente y complejo. La persona debe ser capaz de aprender a aprender, aprender a ser y aprender a hacer, aprendiendo a vivir en sociedad, (Delors, 1996); 3) Enseñar y apoyar al individuo a identificar y superar las dificultades en las que se va a encontrar para alcanzar los objetivos que se proponga; 4) Apoyar al individuo para que conozca y valore sus puntos fuertes y habilidades, al igual que las competencias necesarias en el contexto sociolaboral; y 5) informar sobre las alternativas, posibilidades y exigencias que presenta el mercado sociolaboral (Weinberg, 2004; Bermejo, 2007).

5. PROGRAMA DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS SOCIOCOGNITIVAS EN TRABAJADORES Y EMPRENDEDORES

El Programa de desarrollo de las competencias sociocognitivas en trabajadores y emprendedores (Prodeco Emprende) (González y De Juanas, 2013) recoge un conjunto de actuaciones de orientación social y laboral y asesoramiento para la consecución de competencias sociales, intelectuales y cognitivas, cuyo objetivo es mejorar la autonomía personal, la responsabilidad del proceso de aprendizaje personal y profesional, y las condiciones que favorecen la adquisición de competencias de afrontar retos y desafíos de la vida de cada persona en situación de desempleo.

Como herramienta útil para el profesional de la orientación, dicho programa se sitúa en el centro de la ambivalencia equilibrada creada por el ámbito del mercado de trabajo y el ámbito del empleado trabajador y/o emprendedor. Para ello, es requisito indispensable tener un conocimiento general de los programas de actuación para la formación y el empleo de las personas trabajadoras y emprendedoras. Y de igual modo, desde el ámbito de la actuación profesional, este programa se fundamenta en el paradigma cognitivo, en la orientación psicopedagógica y el aprendizaje significativo, y es una intervención con personas en situación de desempleo para ayudarles en su integración social y laboral. Está identificado con un enfoque ecológico, enfoque que defiende que la acción orientadora ha de plantearse desde las características y demandas del ambiente de cada persona, así como de las habilidades y destrezas funcionales necesarias para la adaptación del sujeto.

En este programa la orientación para el empleo se entiende como un proceso continuo de carácter aplicado, dirigido a intervenir y prevenir situaciones – problemas normales de la vida sociolaboral de las personas con dificultades de inserción, mantenimiento y promoción en el mercado de trabajo, como son las personas en situación de desempleo.

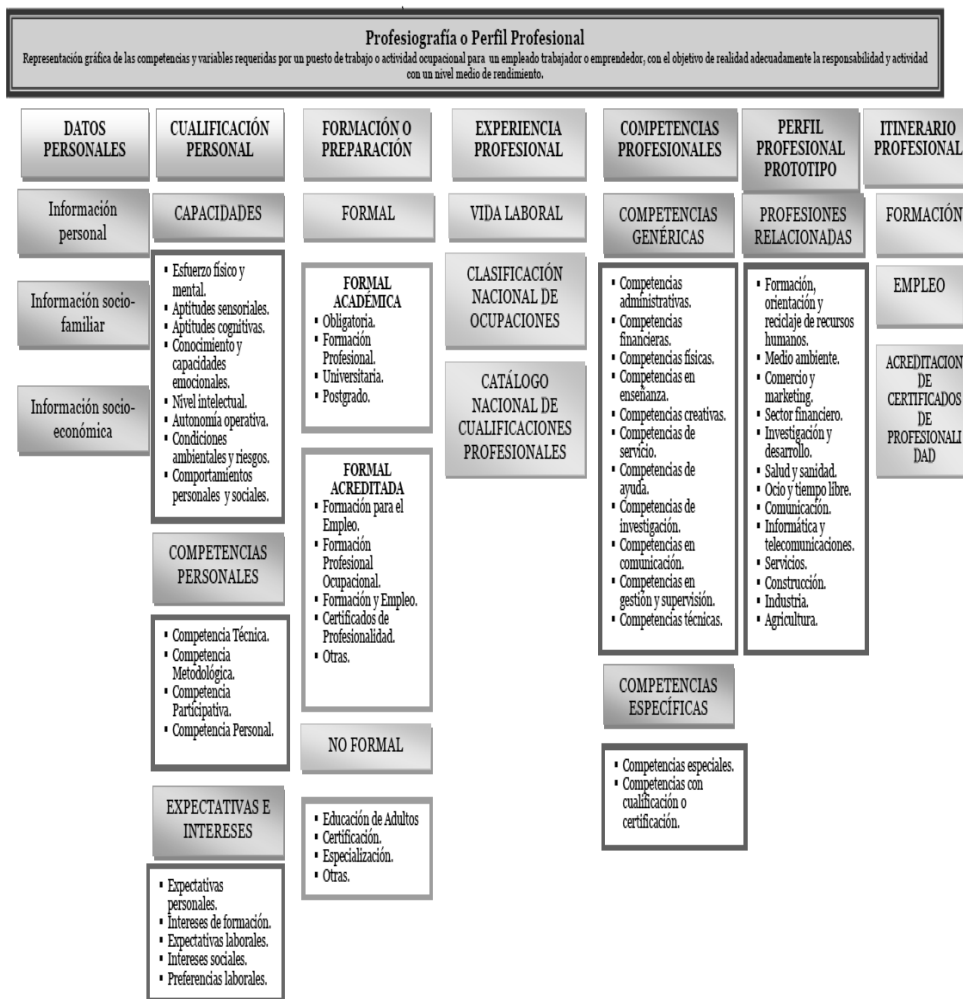
El profesional de la orientación, antes de actuar, adquiere un conocimiento general de los programas de actuación para la formación y el empleo de las personas trabajadoras y emprendedoras, realizando un estudio de: a) el contexto socioeconómico y laboral

del colectivo en situación de desempleo, b) los programas de formación profesional para el empleo y la enseñanza para el aprendizaje permanente, c) los programas generales de capacitación profesional, d) los programas europeos específicos de capacitación profesional, y e) los programas específicos de capacitación profesional de personas en situación de desempleo.

La actuación de la orientación profesional requiere un conocimiento del ámbito del mercado de trabajo y del ámbito del empleado trabajador y/o emprendedor, antes de la realización las acciones e intervenciones con el colectivo. Desde el mercado de trabajo se concreta en: a) análisis de la tipología de las empresas de contexto (tejido empresarial, entorno empresarial, empresarios/as, clima de negocio, recursos humanos de gestión, tecnología y formación), b) estudio de la oferta formativa en formación profesional reglada, y c) evaluación de la programación formativa en formación ocupacional. Desde el ámbito del empleado trabajador y/o emprendedor, se realiza un análisis de las personas demandantes de empleo en situación de desempleo centrándose en: a) el análisis ocupacional del contexto (según la Clasificación Nacional de Ocupaciones, familias profesionales y niveles de cualificación, el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, las tendencias del mercado de trabajo, ocupaciones más solicitadas, más ofertas, más contratadas), y b) el estudio de los demandantes inscritos en las oficinas de empleo.

El Programa de desarrollo de las competencias sociocognitivas en trabajadores y emprendedores en su actuación con las personas en situación de desempleo proyecta la elaboración de la profesiografía o perfil profesional de cada una de ellas. Ello consiste en una representación gráfica de las capacidades, competencias personales, expectativas e intereses, formación, experiencia, competencias profesionales y perfil profesional de los trabajadores y emprendedores.

Figura 1. Profesiografía o Perfil Profesional.



Representación gráfica de las competencias y variables requeridas por un puesto de trabajo o actividad ocupacional para un empleado trabajador o emprendedor, con el objetivo de realidad adecuadamente la responsabilidad y actividad con un nivel medio de rendimiento. Fuente: González y De Juanas (2013).

Con esta profesiografía y la actuación que conlleva se consigue, siguiendo las recomendaciones y directrices de programas de empleabilidad con colectivos específicos (González y Cruz, 2012; González-Olivares et al., 2012; González y Beltrán, 2010):

- a) Una participación plena de la persona en el programa. El programa coloca al participante en el centro. Solamente después de conocer en profundidad su perfil de competencia sociocognitiva y contar con su plena concienciación respecto al proceso que inicia y se responsabiliza, se pueden diseñar y poner en marcha acciones para facilitar la mejora de la autonomía personal, la res-

ponsabilidad sobre el proceso de aprendizaje y la adquisición de competencias para afrontar retos y desafíos que la vida conlleva.

- b) El diagnóstico del nivel de competencia social y nivel de empleabilidad de las personas. Esta acción realiza un diagnóstico, que mide y valora la situación de la persona. Aquí es donde el estudio, aparte de recabar los datos personales, características del perfil del trabajador, formación académica y la información de la experiencia laboral, se realiza un diagnóstico orientativo de las capacidades múltiples y se aplica los instrumentos y pruebas que obtienen el nivel psicológico de los candidatos.
- c) Con la actuación de ajustes personales y planificación del contexto marco se desarrollan las competencias sociocognitivas, aplicación que toma como referencia las vivencias de la persona, de sus necesidades, conflictos y motivaciones, de su entorno y de sus propios recursos, se concreta su compromiso con el proceso de cambio y se fijan unos objetivos y unas acciones determinadas para lograrlos, estableciendo en conjunto una planificación del contexto marco. En sus fases complementarias se desarrollan las acciones de; a) aceptación del autoconocimiento y planificación de contexto marco; b) herencia y capital de pertenencia y cooperación; y c) aprender a buscar soluciones. El objetivo es buscar el apoyo a las personas para que mejoren su autoestima, identifiquen y fuercen sus grupos de pertenencia y vínculos sociales y aprendan a abordar la realidad, comprendiendo que ésta es compleja y presenta problemas que es necesario saber identificar y solucionarlos.
- d) La atención personalizada a lo largo de todo el proceso se lleva a cabo durante la planificación del contexto marco. Tanto durante la fase de intervención en el contexto marco, la cual se compone de un conjunto de actuaciones de intervención para el desarrollo de las competencias sociocognitivas y la empleabilidad de los trabajadores y emprendedores, como durante la fase de seguimiento y apoyo al contexto marco, las personas participantes tienen el apoyo de la orientación que atiende las necesidades de modo individualizado, motivando y animando a lo largo de todo el proceso.
- e) Por último, la valoración de la competencia sociocognitiva con su respectivo informe, valora el proceso, evaluando los conocimientos y destrezas adquiridos, los cambios de actitud por la persona, el nuevo perfil de competencia sociocognitiva y las perspectivas de futuro. En esta fase, se realiza una evaluación de los cambios y se vuelve a aplicar los instrumentos y pruebas que obtienen el nivel psicológico, el autoconcepto y las estrategias de aprendizaje de cada persona participante, con la finalidad de observar diferencias de mejora.

6. LA BÚSQUEDA DE EMPLEO Y LA AUTOGESTIÓN DEL TIEMPO

En la orientación la socialización laboral tiene un carácter especial, ya que implica importantes transformaciones en la identidad y en la posición del sujeto en el

mundo y en la realidad. La inserción laboral es, por tanto, una etapa fundamental en la integración social de las personas en situación de desempleo. A ello hay que añadir que, además, es necesario organizar y desarrollar una autonomía personal que diseñe estrategias con técnicas de búsqueda de empleo.

En este sentido, a la hora de ayudar a los estudiantes a autogestionar su tiempo para que tengan mayores posibilidades de inserción laboral, es fundamental dar a conocer diversas técnicas que contribuyan a ello. El Servicio Canario de Empleo (2017) destaca las siguientes:

- a) **Autopresentación.** Consiste en presentarse en una empresa de manera espontánea, sin que exista un proceso abierto de selección. Dicha presentación se puede hacer in situ o utilizando diferentes redes sociales, webs, etc.
- b) **El proyecto profesional.** Es un documento que el solicitante es bueno que realice; para que el proceso de selección sea lo más ajustado a sus necesidades. Dicho proyecto incluye actividades de gestión de tiempo y de autoconocimiento, como puede ser la realización de un test de personalidad.
- c) **Curriculum Vitae (CV).** Consiste en recopilar de un modo claro y conciso los datos personales, académicos, la formación complementaria, la experiencia laboral y otros datos de la persona, como el nivel de idiomas o conocimientos informáticos. Existen varios tipos de curriculum: a) *sin experiencia*, en donde es bueno destacar las habilidades y los valores que el candidato presenta; b) *profesional*: cuando hay una mínima experiencia, indicando logros, habilidades, solución de problemas, etc.; c) *ejecutivo*: se emplea para puestos directivos y se indican responsabilidades que se hayan tenido, competencias y logros; d) *cronológico*: es el más común, debido a que se trata principalmente de describir funciones y logros en los puestos de trabajo de un modo secuencial en el tiempo; e) *funcional*: se indica la información por temas, permitiendo destacar habilidades y competencias; f) *creativo*: se incorporan diversas herramientas tecnológicas o aplicaciones para crear infografías o plantillas; y g) *videocurrículum*, en donde el aspirante se presenta en un vídeo, indicando sus motivaciones, habilidades, competencias y logros.
- d) **Carta de presentación.** Se necesita personalizar para cada oferta. Es muy importante que la redacción sea perfecta. Se deben mostrar y destacar los puntos fuertes del aspirante de un modo claro y conciso, para destacar frente a otros aspirantes.

7. CONCLUSIONES

La inserción laboral de los jóvenes es una de las grandes tareas pendientes de nuestra sociedad. Hay un marco legal perfectamente definido y unas previsiones globales (Agenda 2030) que abogan por el trabajo de calidad y, en la medida de lo posible, por el pleno empleo. La base para obtener un trabajo radica en la formación de calidad de

los potenciales buscadores y demandantes de empleo. La palabra calidad va ligada a múltiples factores, cuyo eje vertebrador debe recaer en los formadores. Partiendo de que desde finales del siglo pasado los paradigmas laborales han cambiado (tipos de trabajos, modalidad, requisitos, oferta y forma de acceso), es necesario transformar la educación y buscar modelos más pragmáticos que realmente hagan posible una incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo.

Se buscan profesionales con una formación sólida, pero la formación por sí sola no es suficiente. Hay que dotar a aquellos que buscan un empleo de elementos y herramientas adaptadas a las demandas del mundo laboral. La existencia de programas de orientación laboral que permitan el análisis individualizado de perfiles y necesidades de quienes buscan un empleo es esencial. En este sentido, en el presente trabajo se ha aludido a lo positivo que puede resultar realizar una profesiografía. Igualmente se han expuesto diversos modelos formativos profesionalizantes que se llevan a cabo en diferentes países. Lo complicado no es tener opciones sino ayudar a los jóvenes a gestionar su tiempo formativo y su tiempo de búsqueda de empleo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arenas Posadas, C. (2003). *Historia económica del trabajo (siglos XIX y XX)*. Tecnos.
- Bermejo, B. (2007). Orientación y desarrollo profesional. <http://tecnologíaedu.us.es/formacionytrabajo/ponencias/blasbermejo.htm>
- Bainbridge, S., Murray, J., Harrison, T. y Ward, T. (2004). Learning for employment. Second report on vocational education and training in Europe. CEDEFOP. <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED478640.pdf>
- Cachón, L. (2008). De las políticas de transición en Europa a las clases de transiciones y transiciones de clase en España. *Pensamiento iberoamericano*, 3, 97-116.
- Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Alianza Editorial.
- Castells, M. (1997). *La era de la información: economía, sociedad y cultura. La sociedad red*. Alianza Editorial.
- Commission of the European Communities. (2008). *Progress towards the Lisbon objectives in education and training: indicators and benchmarks*. Commission of the European Union.
- Consejo de la Unión Europea. Consejo de Asuntos Económicos y Financieros, 13 de julio de 2021. <https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/ecofin/2021/07/13/>
- Ferrández, A. (2002). *Ideas para seguir reflexionando sobre educación*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- González Olivares, A. L. y Cruz Martín-Serrano, R. (2012). Programa Almida. Programa de Mejora de las Competencias Sociocognitivas en Personas con Capacidades Diferentes. *Acción Psicológica*, 9(2), 59-76. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.9.2.4105>
- González-Olivares, A. L., De-Juanas Oliva, A. y Diestro Fernández, A. (2012). Un Modelo Innovador de Aprendizaje en Personas con Discapacidad. Programa

- de Mejora de las Competencias Sociocognitivas en Personas con Capacidades Diferentes (Programa Almida). En E. Nieto, A. I. Callejas y O. Jerez, O. (Coords.), *Las competencias básicas. Competencias profesionales del docente* (pp. 901-910). Universidad de Castilla-La Mancha. <http://publicaciones.dipucr.es/tripascompetenciasdocente.pdf>
- González Olivares, A. L. y Beltrán Llera, J. (2010). Programa de mejora de las competencias sociocognitivas en personas con capacidades diferentes como recurso especializado en orientación. *Revista de Psicología y Educación*, 1(5), 149-170. <http://revistadepsicologiayeducacion.es/index.php/descargasj/finish/23/103.html>
- González Olivares, A. L. y De Juanas Oliva, A. (2013). Prodeco Emprende. Programa de Desarrollo de las Competencias Sociocognitivas en Trabajadores y Emprendedores. En M^a T. Ramiro, T. Ramiro-Sánchez y M^a P. Bermúdez (Coords.), *Libro de Actas I Congreso Internacional de Ciencias de la Educación y del Desarrollo* (pp. 272-273). Fundación General UGR-Empresa y Universidad de Granada.
- González, A. L., De Juanas, A. y Rodríguez, A.E. (2015). Políticas de empleo juvenil en Europa. Análisis de prioridades y estrategias. *Social and Education History*, 4(1), 27-48. <http://dx.doi.org/10.4471/hse.2015.02>
- Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 51, de 01 de marzo de 2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5365>
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, 106, de 4 de mayo de 2006. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7899>
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, 340, de 30 de diciembre de 2020. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-17264>
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 78, de 01 de abril de 2022. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-5139>
- López Ahumada, J. E. (2021). La promoción del trabajo decente en virtud del objetivo de desarrollo sostenible nº 8. *Revista Internacional Consinter de Direito*, 8(14), 429-449. <https://doi.org/10.19135/revista.consinter.00014.20>
- OCDE. (2012). *Literacy, Numeracy and Problem Solving in Technology-Rich Environments: Framework for the OECD Survey of Adult Skills*. Organization for Economic Cooperation and Development. <https://doi.org/10.1787/9789264128859-en>
- Pérez Campos, A. I. (2013). El empleo juvenil en la Unión Europea. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 46, 169-190.
- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 174, de 22 de julio de 2023. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-16889
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *Boletín*

- Oficial del Estado*, 272, de 14 de octubre de 2020. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 272, de 14 de octubre de 2020. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>
- Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. *Boletín Oficial del Estado*, 113, de 12 de mayo de 2021. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf>
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 253, de 23 de septiembre de 2020. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>
- Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. *Boletín Oficial del Estado*, 259, de 30 de septiembre de 2020. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11415>
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 313, de 30 de diciembre de 2021. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>
- Recomendación del Consejo de 24 de noviembre de 2020 sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia 2020/C 417/01. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 63, de 02 de diciembre de 2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2020:417:FULL>
- Resolución de 29 de abril de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, por el que aprueba el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. *Boletín Oficial del Estado*, 103, de 30 de abril de 2021. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7053>
- Rodríguez Bravo, A. E., De Juanas Oliva, A. y González Olivares, A. L. (2015). La relación entre educación y empleo: revisión de su construcción socio-histórica desde mediados del Siglo XX a la actualidad. En G. Pérez Serrano (Coord.), *Ocio, formación y empleo en jóvenes en dificultad social* (pp. 121-143). Dykinson.
- Servicio Canario de Empleo. (2017). *Docencia de la Formación Profesional para el Empleo*. Atlas Systems. http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/reddocentes/wp-content/uploads/2019/04/SSCE0110-MF1446_3.pdf
- UNESCO. (2012). *Los jóvenes y las competencias: Trabajar con la educación*. UNESCO.
- Weinberg, P. D. (29-31 de julio de 2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. III Foro Mundial de Educación, Porto Alegre, Brasil.