

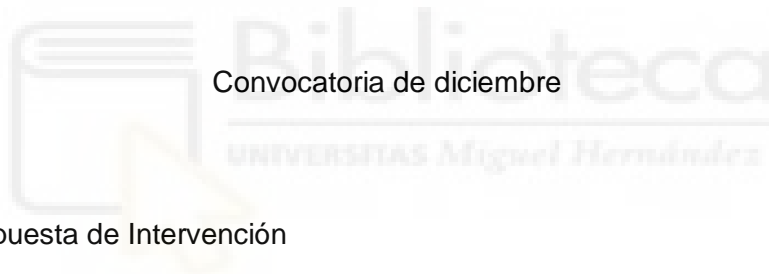


Grado en Psicología

Trabajo de Fin de Grado

Curso 2016/2017

Convocatoria de diciembre



Modalidad: Propuesta de Intervención

Título: Propuesta de intervención para la orientación-formación de jóvenes desempleados en riesgo y/o en situación de exclusión social

Autor: Bárbara Carretero Vera

Tutor: Fermín Antonio Martínez Zaragoza

Elche a 19 de diciembre de 2017

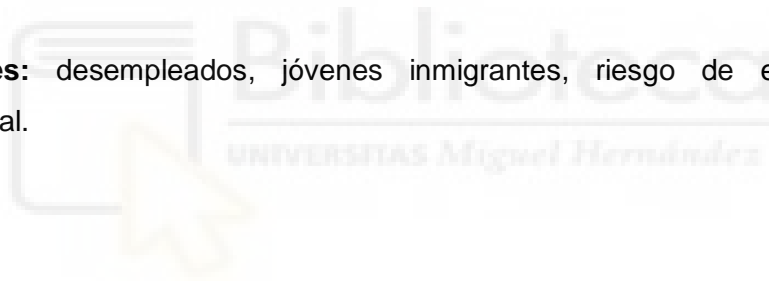
ÍNDICE

1. Resumen	3
2. Introducción	4
3. Objetivo general	7
3.1. Objetivos específicos	7
4. Diseño investigación y intervención	7
4.1. Evaluación de necesidades	7
4.2. Aspectos cuantitativos y cualitativos	8
4.3. Participantes.....	9
4.4. Localización física	9
4.5. Temporalización	9
4.6. Justificación de la intervención	10
4.7. Justificación teórica	11
4.8. Diseño de la evaluación y resultados esperados	12
5. Descripción del programa y sesiones	14
5.1. Sesión 1.....	14
5.2. Sesión 2.....	15
5.3. Sesión 3.....	16
5.4. Sesión 4.....	18
5.5. Sesión 5.....	19
5.6. Sesión 6.....	21
5.7. Sesiones de seguimiento 7, 8, 9.....	22
6. Resultados esperados y limitaciones	23
Figura 1	24
Figura 2	24
Figura 3	24
7. Conclusión	25
8. Referencias bibliográficas	27
Anexo 1	29
Anexo 2	30
Anexo 3	32
Anexo 4	34
Anexo 5	38
Anexo 6	40
Anexo 7	41
Anexo 8	42
Anexo 9	43

1. Resumen

El desempleo supone un factor que aumenta la vulnerabilidad de los jóvenes inmigrantes en situación en riesgo de exclusión social. El presente trabajo que se trata de un programa de intervención, tiene como objetivo promover la integración social mediante la formación y orientación vocacional para la inserción laboral. Se seleccionará a 8 personas con edades comprendidas entre 18 y 35 años para el grupo experimental y a otras 8 personas para el grupo control en lista de espera. Se llevará a cabo seis sesiones a lo largo de un mes y medio, donde se trabajará la evaluación de la personalidad introvertida-extravertida con el test Myers-Briggs Type Indicator (M.B.T.I.), el currículum, carta de presentación y la búsqueda de empleo en las nuevas tecnologías. Se realizará una medición con el test "Actitudes hacia la Búsqueda de Empleo" (A.B.E.) mediante el cual se espera unos resultados de mejora en los factores *atribuciones emocionales*, *intención instrumental* y *autoeficacia o control conductual*. A través de esta intervención esperamos que aumente la empleabilidad de los beneficiarios de este programa ya que habrán adquirido un conocimiento adecuado para que puedan llevar a cabo una búsqueda de empleo eficaz.

Palabras claves: desempleados, jóvenes inmigrantes, riesgo de exclusión social, orientación laboral.



2. Introducción

En los últimos años España ha sido un país de acogida para muchos jóvenes inmigrantes que vienen en busca de una nueva oportunidad para mejorar su condición de vida, ya que en su país de origen no lo hallan. Éstos se encuentran con diferentes dificultades para adaptarse en el país de acogida a causa de que son más vulnerables para realizar una buena integración por diversas circunstancias como puede ser la falta de preparación, la soledad, la carencia de apoyo familiar y social, la dificultad del aprendizaje del idioma, la vivienda y en mayor medida el empleo, siendo este un factor importante para sentirse integrado en el país de acogida (Ruiz, 2004).

Uno de los problemas principales de los inmigrantes suele ser la falta de apoyo social percibido. Guarino y Sojo (2011) encontraron que las personas que pasan más tiempo desempleadas, y al mismo tiempo perciben poco apoyo social de su contexto, tienden a sufrir más deterioro en su salud física y psicológica, más que otros individuos que perciben un apoyo social alto.

Según Gottlieb (1985 citado en Guarino y Sojo, 2011) los individuos que perciben un alto apoyo social observan su entorno menos amenazante, por lo cual su conducta de afrontamiento es menos emocional y más racional. El apoyo social percibido puede disminuir el impacto del estrés mediante la reducción del propio estresor, reforzando la capacidad del individuo haciendo frente al estresor y amortigua la respuesta del estrés en el momento que se ha puesto en marcha.

En el proyecto de investigación "desempleo juvenil y exclusión social: dimensiones, experiencias subjetivas y respuestas institucionales en seis países europeos" (Yuseder) se afirma que el desempleo es un factor que contribuye a aumentar la vulnerabilidad de los jóvenes en riesgo y/o en situación de exclusión social. En este proyecto se ha utilizado un marco conceptual de exclusión social definido por Kronauer (1998 citado en Espluga, Baltiérrez y Lemkow, 2004) donde encontramos una serie de dimensiones características de la exclusión social. Estas dimensiones están compuestas por la exclusión del mercado laboral, la exclusión económica, la exclusión institucional, el aislamiento social, la exclusión cultural y la exclusión espacial, todas ellas están relacionadas entre sí.

La evolución del mercado y las nuevas tecnologías ha llevado a construir un entorno cada vez más competitivo y globalizado, obligando a las personas a destacar sobre los

demás, con un nivel de inteligencia concreto o determinados conocimientos. Hoy día, se realizan cada vez más estudios sobre la influencia que ejerce la personalidad en la capacidad de los individuos de hallar y mantener un empleo (Casquete de Prado, 2014).

A esto podemos destacar al autor Campos Ríos (2003 citado en Casquete de Prado, 2014) que define empleabilidad como; el conjunto de actitudes y de aptitudes que ofrecen a un individuo la oportunidad de incorporarse en un puesto de trabajo y además, de permanecer en él.

Cuando se habla de la personalidad nos referimos a esos aspectos que hace que la persona sea única con sus diferencias individuales, se suele categorizar y comparar los tipos, rasgos y características con respecto a otros individuos, como puede ser entre otras, personas neuróticas o no, extravertidas o introvertidas (George y Gautier).

Las primeras investigaciones realizadas sobre estilos, se ha relacionado con la variable de personalidad. Según el autor Carl Jung (1971 citado en Hervás, "s. f." a) psicólogo y psiquiatra suizo, fue uno de los primeros en desarrollar conceptos relacionados con el tipo de personalidad introvertida y personalidad extravertida. Jung dice, que la diferencia entre éstas se refiere a que las personas introvertidas tienden a ser más interno sus pensamientos, sentimientos, sueños, fantasías y por su mundo interior, siendo estos muy introspectivos, son más retraídas, más reflexivas, pensativas e incluso más lentas a la hora de actuar. En cuanto, a las personas extravertidas tienden a preferir el mundo externo de las cosas y de las personas, como puede ser actividades que los mantienen activos con mayor nivel de interacción, conversación, suelen pensar en voz alta.

Según Jung (1971 citado en Hervás) todos necesitamos lidiar con el mundo tanto interno como externo, cada persona posee su propia manera de hacerlo lo más cómodo y útil para ellos. Jung destaca cuatro funciones relacionadas con la manera de pensar y percibir siendo estas, sensación (S) , pensamiento (PS), intuición (N) y sentimiento (ST) son combinables y se manifiestan de diferente forma en las personas introvertidas, extravertidas.

Isabel Briggs Myers y su madre Katherine Cook Briggs valoraron con un alto rango los tipos y funciones de Jung y las personalidades, que decidieron elaborar un test, el Myers-Briggs Type Indicator (M.B.T.I.). Es un instrumento de evaluación de los estilos, nos ayuda a ver las diferencias entre individuos y poder tratar a los evaluados de forma más constructiva que haríamos en otro caso. Las autoras se basaron en la teoría de tipo

psicológico de Jung y asumieron que esta teoría forma una estructura uniendo personalidad y trabajo, pudiendo existir una relación estrecha entre orientación laboral y personalidad (Hervás, b).

Este programa se basará en estas dos teorías (la teoría de Jung y la teoría de la personalidad del M.B.T.I.). Se Valorará a los inmigrantes que acuden a Elche Acoge con el test M.B.T.I. para poder orientarlos y hacer el mejor ajuste posible en la búsqueda de empleo del individuo. El test ayudará a valorar y seleccionar los diferentes tipos de personalidad representados por cada escala y así tener claro en que podemos trabajar con cada uno de estos individuos. Los puntos fuertes se mantendrán y los más débiles se intentará nivelarlos para una mejora del usuario.

Actualmente debido a los nuevos avances en la tecnología, cada vez se exige más preparación a los individuos a la hora de optar por un puesto de trabajo. Dado que hay más competencia en el mercado laboral debido a la escasez de las ofertas de trabajo (Casquete de Prado, 2014). Por este motivo, es necesario que los desempleados adquieran conocimientos mediante cursos impartidos por profesionales que les ayuda a orientarse en cuanto a la búsqueda de empleo mediante la preparación necesaria, ajustada a su perfil profesional.

Hoy en día los canales tradicionales de entrega del currículum para la búsqueda de empleo, han cambiado, en las empresas privadas, en los servicios públicos de empleo, en las empresas de trabajo temporal, etc. Con motivo de que la entrega del currículum a penas se realiza en mano, cada vez se piden más que se suscriban a los portales de las páginas web de las empresas, facilitando y abriendo nuevas oportunidades tanto para los/as candidatos/as como para los/as reclutadores/as (Ayuntamiento de A Coruña). De aquí la importancia de introducir en este programa el aprendizaje de las herramientas que se utilizan en las nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo eficaz.

El deterioro psicológico y de la salud física de los desempleados puede aumentar con una larga duración sin empleo. En el caso de los jóvenes inmigrantes el factor de riesgo aumenta ya que, tienen más dificultad a la hora de encontrar empleo por diferentes circunstancias como pueden ser el idioma y la falta de información a la hora de buscar empleo en el país de acogida. Para este colectivo el empleo supone una base de estabilidad y les ayuda a integrarse en la sociedad.

3. Objetivo general

El objetivo general del trabajo es promover la integración social y el acceso al mercado laboral de los jóvenes en riesgo y/o en situación de exclusión social, a través de la intervención integral mediante un programa de inserción laboral, formación y orientación vocacional.

3.1. Objetivos específicos

- Identificar a través de la evaluación del test M.B.T.I. las características de la personalidad introvertida-extravertida de los individuos con la finalidad de crear un perfil adecuado para la búsqueda de empleo.
- Ampliar el aprendizaje de los modelos existentes relacionados con el curriculum vitae y carta de presentación.
- Adquirir y mejorar el conocimiento del manejo en las nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo.

4. Diseño de investigación/intervención

A través de la siguiente intervención se llevará a cabo una medición mediante la evaluación del test "Actitudes hacia la Búsqueda de Empleo" (A.B.E.) con un diseño experimental aleatorizado formado por 8 personas en comparación con otro grupo equivalente en lista de espera con la finalidad de averiguar la eficacia de la intervención realizada en este programa de "Orientación-Formación de Jóvenes Desempleados en Riesgo y/o en situación de Exclusión Social".

4.1. Evaluación de necesidades

Es preciso realizar una intervención a los inmigrantes jóvenes que acuden a Elche Acoge, ya que se encuentran en una situación de alta vulnerabilidad debido a la dificultad del idioma, del desconocimiento del entorno, de la falta de formación profesional para poder desarrollar de forma adecuada determinados trabajos, de desconocimientos de información laboral y de la búsqueda de empleo en el país de acogida, etc.

El hecho de que sean inmigrantes presentan dificultades a la hora de acceder al mundo laboral, debido a la discriminación existente y los prejuicios que se tienen hacia este colectivo de personas, por este motivo les resulta difícil la inserción socio laboral.

Con la finalidad de mejorar su empleabilidad y sus condiciones de vida, se desarrollará este programa que contiene diferentes herramientas como la realización del currículum y/o carta de presentación, orientación laboral y la búsqueda de empleo de forma eficaz en las nuevas tecnologías.

4. 2. Aspectos cuantitativos y cualitativos

En la memoria de Elche Acoge del año 2016, se refleja que han atendido a 5840 personas, de las cuales el 55,29% son mujeres y el 44,71% hombres. La mayoría de los atendidos son jóvenes de edades comprendidas entre 18 y 35 años de múltiples nacionalidades como Marruecos, Ecuador, Argelia, entre otras (Elche Acoge, 2016).

Con respecto al tiempo de residencia en España, el 35% de los atendidos llevan entre 5 y 10 años, el 20% entre 3 y 5 años y el resto con un tiempo inferior a 3 años. Respecto a la legalidad en el territorio español solo el 68% de las personas que solicitan información y ayuda en Elche Acoge están en situación regular y el 33% en situación irregular (Elche Acoge, 2016).

En el año 2016 en Elche Acoge se han atendido 3320 demandas sociales, de las cuales el 34% ha sido sobre el empleo, siendo el mayor porcentaje sobre las demás demandas como son vivienda, idiomas, información y tramites generales, etc. (Elche Acoge, 2016). Se ha informado y orientado a 528 individuos y se han beneficiado de forma directa en la inserción laboral a 60 personas de las cuales 43 son mujeres y 17 hombres.

En cuanto a los aspectos cualitativos, los inmigrantes en riesgo y/o en situación de exclusión social que acuden a Elche Acoge, tienen una necesidad de mejorar sus condiciones de vida, ya que se pueden encontrar sin ningún tipo de apoyo social, familiar y desempleados. El principal motor que mueve al inmigrante de su país suele ser el empleo, siendo éste una herramienta importante para la integración de este colectivo en el país de acogida (Elche Acoge, 2016).

Estas personas se encuentran con diferentes dificultades a la hora de acceder al mundo laboral, principalmente por falta de formación para llevar a cabo determinados trabajos, suele ser por el desconocimiento del idioma y/o del manejo de las herramientas de la búsqueda de empleo de las nuevas tecnologías, preparar un currículum y/o carta de presentación (Elche Acoge, 2016).

4.3. Participantes

El presente programa va dirigido a los jóvenes desempleados que acuden a Elche Acoge, se seleccionará a 8 personas para el grupo experimental y 8 personas más para el grupo control en lista de espera con edades comprendidas entre 18 y 35 años. Tendrán prioridad aquella que tenga un nivel básico del idioma español, que tengan como mínimo un nivel de estudios bajo-medio, que estén en busca activa de trabajo y además, que se encuentren en situación regular y con permiso para trabajar.

El programa se ofertará a través de unos impresos (ver anexo 1) que se dejarán en la SEDE de Elche Acoge y todas las personas que estén interesadas deberán cumplimentar esta solicitud en la misma Sede donde se realizará el taller. Para hacer la selección de los beneficiarios del programa, se consultará la memoria de Elche Acoge del año 2016, donde refleja los datos de todos los/as usuarios/as como su edad, consultas realizadas de las principales necesidades como el empleo, viviendas, desconocimiento del idioma, etc. Tendrán preferencia los individuos que tengan familia a su cargo.

4.4. Localización física

Se realizará la intervención en una de las salas acondicionadas de la Sede de Elche Acoge, ubicado en el centro urbano de Elche, en el Carrer Polit, 20, CP. 03203 Elche-Alicante.

4.5. Temporalización

El programa de intervención se llevará a cabo a lo largo de los meses abril y mayo del año 2018. Como se puede observar en la encuesta de la comunidad Valenciana (2017- Informe del Mercado de Trabajo de Valencia Datos 2016, p. 37) en la temporada de primavera y verano aumenta el empleo de forma considerada en la costa mediterránea. Esto

genera más puestos de trabajo lo que conlleva una gran oportunidad para los inmigrantes que estén en búsqueda activa de trabajo.

Las sesiones se impartirán todos los jueves durante una hora y media en la Sede de Elche Acoge. Comenzarán el día 19 de abril hasta el día 24 de mayo. Se establecerán 3 sesiones más de seguimiento, una a los tres meses, otra a los seis y otra al año.

4. 6. Justificación de la intervención

La personalidad desempeña una parte fundamental para la preparación y la elección de la carrera profesional. Sin embargo la personalidad no determina por sí sola los tipos de trabajos que finalmente se consiguen, ya que intervienen varios factores dependiendo de las necesidades, las oportunidades que se ofertan en el ámbito laboral, la historia familiar de cada individuo, las necesidades económicas, la formación y nivel de educación, etc. (George y Gautier). Por este motivo, se considera necesario que los/as individuos/as se preparen tanto para la orientación vocacional y/o laboral, como para el manejo de las nuevas tecnologías adquiriendo conocimientos de estas herramientas y poder realizar un currículum y/o carta de presentación por internet, etc.

Según la teoría de John Holland (1975 citado en Martínez y Valls, 2008) las características de la personalidad de un individuo deben estar ajustadas a la ocupación que desempeña, esto produce mayor satisfacción, lo que conlleva a una menor rotación en el puesto de trabajo. Así mismo, una persona sociable debe estar en un puesto con interacción social y una persona convencional en puestos convencionales. Por este motivo se cree importante que a la hora de asesorar y orientar a las personas para un puesto de trabajo, primero averiguar el tipo de personalidad introvertida-extravertida con la finalidad de focalizar su búsqueda para que encuentre un empleo que se ajuste al tipo de personalidad y sus características.

La idea central es trabajar con el test M.B.T.I. Es un instrumento que tiene su propia teoría de estilo de personalidad, basándose en las 8 funciones psicológicas de la teoría de Jung. Éste las emplea para el estudio y explicación de los diferentes tipos de personalidad introvertida-extravertida ya explicado anteriormente. Ambas teorías categorizan a los individuos según sus funciones actitudinales y críticas. Cada función tiene dos componentes mutuamente exclusivos, siendo uno el factor dominante de la personalidad. Estas dos

teorías parten de la hipótesis de que existe una relación estrecha entre orientación laboral y personalidad (Hervás, b).

En cuanto, al uso de las nuevas tecnologías como herramienta para la búsqueda de empleo. Se ha observado que hoy día aumenta las personas desempleadas que no tienen las habilidades suficientes para manejar las diferentes fuentes informáticas y portales de búsqueda de empleo. Por este motivo, es necesario realizar una intervención y formar a las personas que lo necesiten para facilitarles la opción de inscribirse en portales especializados en la búsqueda de empleo y desarrollar un currículum en soporte informático, para posteriormente enviarlo por correo electrónico e incluso imprimirlo (Ayuntamiento de A Coruña).

Se tendrá en cuenta la importancia del tema de ajuste de expectativas a la hora de realizar el curriculum vitae y la búsqueda de empleo en las nuevas tecnologías, con la finalidad de trabajar con mayor eficacia con este colectivo de personas.

4.7. Justificación teórica

Tras una búsqueda bibliográfica, no ha sido posible encontrar un programa que englobe todo el conjunto de ideas escogidas para desarrollar el programa de intervención como puede ser la orientación laboral con respecto a la personalidad, la búsqueda activa de empleo en las nuevas tecnologías, la preparación de un curriculum vitae y/o la carta de presentación dirigido a personas en riesgo y/o en situación de exclusión social.

Se han realizado programas de intervención de forma separados; por un lado, se ofrecen formación laboral relacionada con el curriculum vitae; por otro lado, se realiza orientación vocacional y/o laboral como la teoría presentada por Holland (1975 citado en Martínez y Valls, 2008) sugiriendo unas prácticas para guiar a la persona en su logro laboral y satisfacción profesional.

Por otra parte, se puede destacar el modelo de los cinco grandes tomado de la psicología de la personalidad, el cual considera estable la estructura de la personalidad compuesta de cinco factores: extroversión, neurotismo, amabilidad, responsabilidad y apertura a la experiencia. Así pues, este modelo tiene influencia y utilidad en estudios relacionados con el concepto de éxito laboral y empleabilidad. Se ha llegado a grandes conclusiones quedando ampliamente demostrado. Por ejemplo, como se afirma en el trabajo

"Los Cinco Grandes y maquiavelismo en trabajadores mexicanos: un estudio de personalidad y manipulación" por los autores Uribe Prado, Contreras Morales, Sánchez Olgún y García Saisó (2008). Por tanto, se anima a su uso como orientación y apoyo a las personas que buscan trabajo (Casquete de Prado, 2014).

Con respecto a los programas ofrecidos en la búsqueda de empleo en las nuevas tecnologías, podemos encontrar unos programas gratuitos que se impartirán a lo largo del año 2017/2018 en el Servici Valencià d'Ocupació i Formació (Servef). Los imparten personal cualificados en los últimos productos tecnológicos. Con la finalidad de mejorar el manejo de las herramientas y técnicas para la búsqueda, gestión y recepción de información a través de internet, realización de perfiles, red de contactos y aplicaciones en la red sociales para la búsqueda de empleo (Servef, 2017).

Por otro lado, en la "Guía para la búsqueda de empleo y las nuevas tecnologías" podemos encontrar diferentes herramientas para la búsqueda de empleo como puede ser distintos modelos de curriculum vitae y/o carta de presentación adecuado al puesto de trabajo al cual optamos. También facilita el aprendizaje en las nuevas formas de búsqueda de empleo como son las nuevas tecnologías, ya que a través de éstas se puede encontrar trabajo por los canales tradicionales como empresas privadas, Servicio Público de empleo, empresas de trabajo temporal, bolsa de empleo, etc. Por ello, se convierte en una herramienta muy importante a la hora de buscar empleo por la ayuda que aporta al individuo (Ayuntamiento de A Coruña).

4. 8. Diseño de evaluación y resultados esperados

Basándonos en estudios anteriores podemos suponer que se obtendrá unos resultados similares del instrumento que se utilizará para la evaluación pre, post y seguimiento del programa "*Orientación-Formación de Jóvenes Desempleados en Riegos y/o en situación de Exclusión Social*" y así comprobar su eficacia.

El cuestionario de las "Actitudes hacia la Búsqueda de Empleo" (A.B.E.) está adaptado del modelo de actitudes de la acción planeada de Azjen y Madden (1986) y Rosenberg y Hovland (1960) y validado por Llorens, Beas y Cifre (2000) de la Universitat Jaume I de Castellón. Está compuesto de 21 ítems, de las cuales 17 se evalúan con una escala de tipo Likert con cinco alternativas de respuestas, en la que se debe indicar el grado de acuerdo o desacuerdo del sujeto con una serie de informaciones sobre la búsqueda de

empleo. Con este cuestionario evaluaremos los tres factores denominados; *atribución emocional*, *intención instrumental* y *autoeficacia o control conductual*, relacionado con las actitudes hacia la búsqueda de empleo, siendo uno de los componentes esenciales de la actitud. Respecto a la fiabilidad y validez, los análisis realizados reflejan unas propiedades psicométricas adecuadas con un alpha de Cronbach de 0,6631 (Llorens, Beas y Cifre, "s. f.").

En relación con los resultados obtenidos en esta investigación apunta una estructura factorial que explica el 39,36% de la varianza total del cuestionario. Explica el 15,14% de la varianza total para el factor 1: *atribución emocional* que implica una valoración subjetiva del hecho de buscar trabajo. *Locus de control* (ej. el hecho de encontrar trabajo depende de la suerte, depende de mí, depende de los enchufes). Explica el 12,63% de la varianza total para el factor 2: que contempla los aspectos a la *intención instrumental* hacia la búsqueda de empleo (ej. encontrar un puesto de trabajo es importante para mí, creo que aprender a buscar trabajo es cosa de tontos). Explica el 11,59% de la varianza total para el factor 3: el cual hace referencia a la *autoeficacia o control conductual* (ej. me siento capacitado para buscar empleo) (Llorens et al.).

En este programa también se va a utilizar el instrumento M.B.T.I. para evaluar las características de la personalidad introvertida-extravertida de los individuos con la finalidad de crear un perfil adecuado para la búsqueda de empleo.

El test M.B.T.I. tiene cuatro escalas que son las que reflejan las preferencias descritas por Jung, la más importante es la extraversión-introversión (EI), sensación-intuición (SN) y toma de decisiones pensamiento-sentimiento (TF) y la última escala es la de juicio-percepción (J-P) ésta fue creada por Myers y Briggs ausente de la teoría de Jung. Estas autoras decidieron incluirla para poder identificar las funciones dominante y auxiliar (Hervás, b).

La combinación de las funciones y actitudes puede dar dieciséis tipos diferentes representando las preferencias de conductas. Las letras de las preferencias elegidas aparecen en la fórmula del tipo en este orden: E o I, S o N, T o F, J o P. Se dan 16 combinaciones posibles de estas letras, por ejemplo ESTJ, ISFP, etc. Esta fórmula de cuatro letras del tipo simbolizan un conjunto de relaciones dinámicas entre las funciones (S, N, T y F), las actitudes (E, I) y la orientación ante el mundo externo (J, P) (Hervás).

Este cuestionario es uno de los más populares y estudiados, ya que tiene la particularidad de no ser demasiado juicioso debido a que ninguno de los tipos resultantes es exageradamente negativo o extremadamente positivo. Después de una evaluación de los resultados del tipo al que pertenecemos, le revela nuestra compatibilidad con los demás, nuestra elección de carrera, nuestros gustos y disgustos, etc. Simplemente abre tu personalidad a la exploración (George y Gautier).

Diferentes estudios llevados a cabo en Estados Unidos, se ha podido identificar la combinación de las funciones (16 tipos diferentes) en relación con determinadas actividades (profesionales). Por ejemplo; hay una tendencia hacia el juicio (J) para las personas que desarrollan puestos de gestión y una fuerte tendencia hacia la reflexión (T) y el juicio (J) en Estudiantes de una escuela de Negocios (Hervás).

Según R. S. Simon (1979 citado en Hervás, "s.f." b) llevó a cabo un estudio a un grupo de artistas profesionales (San Diego), en estas investigaciones se pudo comprobar una clara relación entre la intuición con la creatividad. Los resultados obtenidos han sido que el 91% de los artistas prefieren la intuición. Basándonos en estos estudios esperamos obtener resultados similares.

5. Descripción del programa y sesiones

Con la finalidad de ofrecer a los/as usuarios/as de Elche Acoge una mejora de sus habilidades y conocimiento a la hora de buscar trabajo se propone un programa complementario de formación y orientación a jóvenes inmigrantes con edades comprendidas entre los 18 y 35 años. Se llevará a cabo este programa los meses de abril y mayo en una de las salas proporcionada por la SEDE de Elche acoge. Será impartido por un profesional, que se encargará de dirigir el programa ofrecido a todos aquellos que quieran participar en él, cumpliendo ciertos requisitos mencionados anteriormente, podrán mejorar ciertos puntos a la hora de hacer una búsqueda de empleo.

El programa se expondrá en 6 sesiones con una duración de hora y media, donde se tratarán diferentes objetivos específicos mediante talleres y actividades. Se pasará un pre-test y post-test A.B.E. con la finalidad de evaluar si ha sido eficaz el programa. Además se realizará un seguimiento a los tres meses, otro a los seis y otro al año.

5.1. Sesión 1 "Presentación y bienvenida"

Presentación del taller y pasada del Test M.B.T.I. y del pre-test A.B.E.

Desarrollo de la sesión

Dará comienzo la primera sesión jueves día 19 de abril del 2018, en la SEDE de Elche Acoge en horario de 09:00 a 10:30.

Material necesario: Test M.B.T.I. y pre-test A.B.E., proyector, ordenador portátil, bolígrafos y folios.

Descripción de la actividad

Se iniciará la sesión con una presentación de la psicóloga que imparte el programa, a continuación se le pedirá a los participantes que se presenten y comenten cada uno de ellos su situación actual con relación al empleo y como le está afectando en su vida diaria. También se realizará una charla grupal con la finalidad de averiguar qué es lo que esperan conseguir mediante este programa y que es lo que les ha impulsado para venir a realizarlo.

Seguidamente se les informará del contenido de todas las sesiones del programa de intervención y de los objetivos a conseguir en ellas mediante diferentes talleres y actividades (ver anexo 2).

Finalizada la presentación de esta sesión se les pasará el pre-test A.B.E. a todos y se les indicará como deberán cumplimentarlo. Además, se les informará que durante la última sesión se pasará de nuevo con la finalidad de evaluar la eficacia del programa.

Antes de cerrar la sesión se comentará el contenido de la próxima, que tratará sobre las características de la personalidad introvertida-extravertida y mediante el cuestionario M.B.T.I., se intentará averiguar que perfil tienden a tener cada individuo, con la finalidad de realizar una orientación laboral. La psicóloga les pedirá que cumplimenten dicho test que posteriormente hará una evaluación de éste. Para finalizar la sesión se agradecerá a los participantes su asistencia y colaboración.

5. 2. Sesión 2 "Orientación laboral"

Valoración individual del Test M.B.T.I. y breve explicación de las teorías de tipos y estilos de personalidad introvertida-extravertida.

Objetivo específicos

Identificar a través de la evaluación del test M.B.T.I. las características de la personalidad introvertida-extravertida de los individuos con la finalidad de crear un perfil adecuado para la búsqueda de empleo.

Desarrollo de la sesión

Dará comienzo la sesión jueves día 26 de abril del 2018, en la SEDE de Elche Acoge en horario de 09:00 a 10:30.

Material necesario: Test M.B.T.I. corregido e impreso con el resultado de cada uno de los individuos. Proyector y ordenador portátil.

Descripción de la actividad

Primeramente se les entregará a los participantes el impreso de los resultados de la evaluación del test M.B.T.I. de cada uno de ellos cumplimentados durante la primera sesión.

Posteriormente se realizará una exposición con diapositivas para explicar brevemente como se desarrolló el test M.B.T.I. También se expondrá la teoría de las ocho funciones de Carl Jung sobre la personalidad introvertida-extravertida, con la intención de que todos los participantes puedan entender que este test tiene como finalidad relacionar la personalidad con la orientación laboral (ver anexo 3).

A continuación se expondrá las definiciones de las diferentes tipologías de las 16 combinaciones de cada escala. Brevemente se verán cada uno de estos tipos poniendo hincapié en los resultados obtenidos de cada participante, con el propósito de poder ofrecerles una buena orientación laboral y que conozcan su tipo de personalidad introvertida-extravertida. Se trabajará con cada uno de ellos, su parte fuerte se mantendrá y la débil se corregirá para nivelarlas (ver anexo 4).

Al finalizar esta sesión todos los/as usuarios/as deben tener claro que puesto de trabajo se ajusta más a su perfil. Los últimos diez minutos se dedicaran a dudas y preguntas.

Se agradecerá a los participantes por su colaboración y habrá finalizado la sesión.

5. 3. Sesión 3 "Primeros auxilios del desempleo"

Preparación del Curriculum Vitae y la carta de presentación.

Objetivo específicos

Ampliar el aprendizaje de los modelos existentes relacionados con el curriculum vitae y carta de presentación.

Desarrollo de la sesión

Dará comienzo la sesión jueves día 3 de mayo del 2018, en la SEDE de Elche Acoge en horario de 09:00 a 10:30.

Material necesario: proyector y ordenador portátil, folios, bolígrafos, plantillas de modelos de currículum y/o carta de presentación.

Descripción de la actividad

En esta sesión se trabajará los diferentes modelos de curriculum vitae (CV) existentes en la actualidad y que puede ser utilizados por los/as usuarios/as de este programa.

Mediante una exposición se les explicará que el objetivo principal de la realización del CV es dar a conocer su perfil profesional con la finalidad de conseguir una entrevista de trabajo y formar parte de un proceso de selección. Tanto el CV como la carta de presentación son la primera toma de contacto con la empresa.

La psicóloga dará consejos prácticos para la realización del CV. También realizará una presentación de los diferentes modelos de CV (ver anexo 5).

Una vez finalizada la explicación del CV se procederá a informar cómo redactar una carta de presentación, que es prácticamente como una introducción al currículum y sirve como un instrumento que trasmite una buena imagen del candidato, consta de tres partes la primera es la "introducción" para especificar el motivo por el que se envía el currículum, la segunda es "venta del candidato/a" y la tercera es la "conclusión", además, habrá que reflejar los

datos de la empresa, del candidato que también deberá firmar (Gómez, Galiana y León, 2000).

La psicóloga dará consejos para la redacción de la carta de presentación y presentará los cuatro tipos de cartas existentes en plantillas impresas; carta de presentación, carta de promoción, carta de recordatorio y carta de agradecimiento (ver anexo 6).

Por último, los participantes harán un simulacro del currículum y carta de presentación guiado por la psicóloga. Antes de finalizar se les pedirá a los participantes que con toda la información facilitada a lo largo de esta sesión, deberán realizar un currículum y carta de presentación para presentarla en la próxima semana y se corregirá entre todos con la ayuda de la psicóloga. Se agradecerá a los participantes por su colaboración y habrá finalizado la sesión.

5. 4. Sesión 4 "Primeros auxilios del desempleo"

Búsqueda de empleo en las nuevas tecnologías I. Se invitará a un profesional relacionado sobre las nuevas formas de búsquedas de empleo en tecnologías y/o redes sociales.

Objetivo específicos

Adquirir y mejorar el conocimiento del manejo en las nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo.

Desarrollo de la sesión

Dará comienzo la sesión jueves día 10 de mayo del 2018, en la SEDE de Elche Acoge en horario de 09:00 a 10:30.

Material necesario: proyector y ordenador portátil, folios, bolígrafos, sala acondicionada con ordenadores.

Descripción de la actividad

En esta sesión estará presente un profesional de las nuevas tecnologías, que ayudará a la psicóloga a orientar a los/as usuarios/as sobre las nuevas formas de búsqueda de empleo del siglo XXI a través de internet.

La psicóloga explicará a los participantes que dentro de los websites de empleo, podrán acceder de forma gratuita a las ofertas de empleo publicadas y actualizadas a diario. Brevemente se informará de los beneficios que tiene la búsqueda de trabajo por internet tanto para el empleado como para la empresa (rapidez de gestión, comodidad, reducción del coste del anuncio del puesto de trabajo, inmediatez en la publicación de la oferta, flexibilidad, gestionar gran cantidad de currículum, etc.) (CEV, "s. f.").

Antes de intervenir el profesional, se corregirá con la ayuda de la psicóloga, el currículum de cada uno de los participantes que en la sesión anterior se mandó como tarea para casa.

Seguidamente el profesional invitado se centrará en los siguientes objetivos para que los beneficiarios del programa, adquieran conocimientos prácticos a través de internet con las diferentes herramientas y servicios disponibles en websites para la búsqueda de empleo (CEV).

Objetivos:

- Adquirir conocimiento sobre el uso de las herramientas y técnicas para la búsqueda de empleo (navegadores y complementos, buscadores, alertas, etc.).
- Introducción a las websites y el manejo de algunas direcciones de empleo, aplicaciones, perfil, red de contactos en la cual el usuario puede registrarse y subir su currículum para optar a un puesto de trabajo como por ejemplo; facebook, twitter, linkedin, xing, viadeo, google, infojobs, cornerjob, trabajofacil, servef, etc.

Una vez finalizada la exposición y práctica se agradecerá al profesional invitado su colaboración, se agradecerá a los participantes por su participación y habrá finalizado la sesión.

5. 5. Sesión 5 "Primeros auxilios del desempleo"

Búsqueda de empleo en las nuevas tecnologías II. Práctica de todo lo aprendido en la sesión 4.

Objetivo específicos

Adquirir y mejorar el conocimiento del manejo en las nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo.

Desarrollo de la sesión

Dará comienzo la sesión jueves día 17 de mayo del 2018, en la SEDE de Elche Acoge en horario de 09:00 a 10:30.

Material necesario: proyector y ordenador portátil, folios, bolígrafos, currículum y carta de presentación, sala acondicionada con ordenadores, apuntes de la sesión anterior y el post-test A.B.E.

Descripción de la actividad

Con el objetivo de poner en práctica todo lo aprendido en la sesión anterior, se va a dedicar esta hora y media a llevar a cabo el desarrollo de la búsqueda de empleo a través de la websites con la ayuda de la psicóloga que orientará a los participantes a registrarse en los distintos portales, subir el currículum, complementar cartas de presentación personalizadas para cada oferta de trabajo, contestar a los "flash questions" y resolver preguntas que puede surgir a los participantes.

Se comenzará por hacer una revisión del currículum de cada uno de los participantes, una vez comprobado que está bien redactado y en formato adecuado (PDF), se procederá a registrarse en las diferentes portales de websites por ejemplo registrarse en infojobs.net, se complementará el registro poniendo el nombre, apellidos, fecha de nacimiento, gmail y contraseña (los/as usuarios/as que no dispongan de una cuenta de correo electrónico se abrirá una). Una vez registrados se subirá el currículum o se complementará los campos ofrecidos por la aplicación como en el caso de infojobs.net.

Siguiendo con el ejemplo de infojobs una vez registrados, con el perfil complementado se procederá a buscar empleo mediante el filtrado que ofrece la aplicación (se pondrá la ciudad de preferencia en la cual se busca empleo y la categoría de puesto de trabajo). Por la razón de que existen muchas ofertas de trabajo, la profesional ayudará a los/as usuarios/as a inscribirse en las ofertas que se ajustan a su perfil profesional ya que, se trabajó

anteriormente las características de personalidad introvertida-extravertida con la finalidad de realizar una orientación laboral que se ajuste adecuadamente al perfil de cada uno de los participantes.

A continuación se presenta un ejemplo de cómo se desarrollará la orientación laboral (ver anexo 7).

Al igual que este ejemplo se llevará a cabo este método con cada uno de los participantes del taller. Además, se les aconsejará que continúen con esta práctica inscribiéndose en las diferentes ofertas que se ajusten a su perfil hasta que logren encontrar trabajo, incluso pueden bajarse estas aplicaciones de internet en sus móviles para que les sea más cómodo a la hora de inscribirse. Por otra parte, pueden entregar el currículum a mano directamente en las empresas.

Por último, se pasará el post-test A.B.E. para que lo cumplimenten igual que se hizo en la primera sesión con el pre-test con la finalidad de evaluar la eficacia del programa. Se agradecerá a los participantes por su colaboración y habrá finalizado la sesión.

5. 6. Sesión 6 "Reunión grupal"

Evaluación general del taller y de los resultados del post-test.

Desarrollo de la sesión

Dará comienzo la sesión jueves día 24 de mayo del 2018, en la SEDE de Elche Acoge en horario de 09:00 a 10:30.

Material necesario: Portátil, folios, bolígrafos.

Descripción de la actividad

En esta sesión se realizará una reunión en grupo, la psicóloga irá nombrando a cada uno de los participantes y comentará los resultados del post-test (pasado anteriormente) de los cambios encontrados si existiesen a diferencia del pre-test que se pasó en la primera sesión del programa, con la finalidad de saber si ha sido eficaz el taller . Por lo tanto, cada individuo será libre para expresar lo que le ha parecido el contenido de las sesiones, si se ha

encontrado cómodo, si ha aprendido lo suficiente sobre las características de su personalidad, sobre el currículum y/o carta de presentación, etc. Se pueden dar sugerencias de cambios para próximos talleres. Las diferencias encontradas entre el pre-test y post-test de cada uno de ellos se aclararán con la profesional y se comentará entre todos.

La psicóloga abrirá un debate grupal sobre la búsqueda de empleo, se harán preguntas entre todos para ayudarse mutuamente (ver anexo 8).

Para finalizar, la psicóloga les facilitará a los participantes su dirección del correo electrónico para cualquier duda que tengan y puedan contactar con ella. Se agradecerá la participación y el interés que han mostrado a lo largo del taller. Además, se les informará del seguimiento de las tres próximas sesiones que serán; una el 30 de julio del 2018, otra el 30 de enero del 2019 y la última el 30 de enero del 2020, con la finalidad de saber si han encontrado trabajo y con qué medios lo han obtenido, cómo se encuentran en esos momentos, si necesitan ayuda de la psicóloga para aclarar las dudas que haya surgido sobre lo aprendido en el taller. Despedida y cierre del taller.

5. 7. Sesiones 7, 8 y 9 "Seguimiento"

Se llevará a cabo un seguimiento para averiguar en qué situación actual se encuentran los participantes del programa para la "Orientación-Formación de Jóvenes Desempleados en Riesgo y/o en situación de Exclusión Social".

Desarrollo de la sesiones

Las sesiones se llevarán a cabo el día 30 de julio 2018, el 30 enero del 2019 y el 30 de enero de 2020, en la SEDE de Elche Acoge en horario de 09:00 a 10:30.

Material necesario: Portátil, post-test seguimiento A.B.E.

Descripción de las sesiones

Anteriormente se les habrá mandado un comunicado a través del correo electrónico para recordarles las fechas del seguimiento de las tres sesiones.

A lo largo de cada una de las sesiones se hará un recordatorio de todo lo aprendido en las sesiones anteriores, se realizarán algunas preguntas de forma abierta para averiguar cómo se encuentran y si han logrado tener éxito en el mundo laboral.

Preguntas abiertas en grupo tales como (ver anexo 9).

Se resolverán preguntas y dudas que tengan los participantes, en caso de haber algún joven que precise mayor atención, se realizará una intervención individualizada los días acordados entre la psicóloga y el individuo, al resto de los participantes se les animarán para que sigan utilizando las herramientas proporcionadas mediante el programa.

A continuación se procederá a pasarles el post-test A.B.E. para averiguar si ha habido modificaciones desde la última sesión. Se agradecerá la asistencia y habrá finalizado las sesiones.

6. Resultados esperados y limitaciones

Para la evaluación del efecto del tratamiento se va a realizar el pase del pre, post y seguimiento del test A.B.E. tanto para el grupo experimental como para el grupo de control de lista de espera. Apoyándonos en los resultados reflejados del test A.B.E. mencionados anteriormente, consideramos que una vez realizada la intervención el grupo experimental presentará unos resultados de progreso con cambios de mejora en los diferentes factores de las actitudes hacia la búsqueda de empleo como las *atribuciones emocionales*, *intención instrumental* y *autoeficacia o control conductual*. Por otro lado, se espera que los resultados obtenidos en el grupo de control no presenten ningún progreso en estos factores. En cuanto a la ANOVA mixto se realizará una comparación entre grupos (control y experimental) y otra intra sujetos, para averiguar los efectos del tratamiento de la intervención.

Respecto a las limitaciones que se pueden encontrar a la hora de realizar esta evaluación, supuestamente puede ser la pérdida de muestra a lo largo de las sesiones de seguimiento, ya que este colectivo de personas son jóvenes inmigrantes y existe la posibilidad de que se trasladen a otra ciudad o incluso que vuelvan a su país.

A continuación se expondrá las gráficas con los resultados estimados del pre-test, post-test y seguimiento una a los tres meses, otra a los seis y otra al año de cada factor; factor 1 *atribuciones emocionales*, factor 2 *intención instrumental* y factor 3 *autoeficacia o*

control conductual, que se medirá en una escala del 1 al 5, donde 1 representa una puntuación baja del factor en cuestión, y 5 una puntuación alta. Así pues, una puntuación alta en la media del grupo representa un nivel alto en ese factor en concreto.

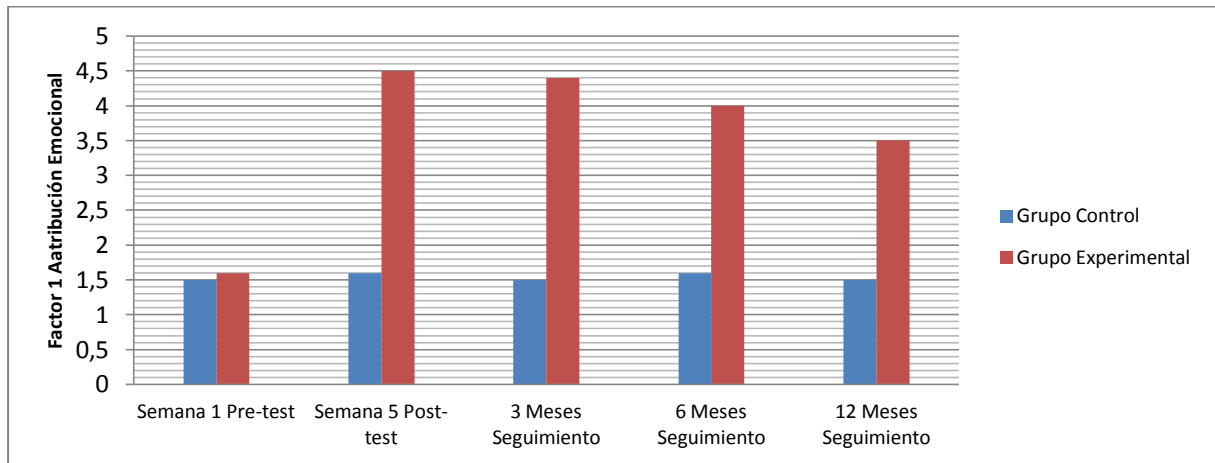


Figura 1. Comparación del efecto del factor 1 atribución emocional entre el grupo control y grupo experimental

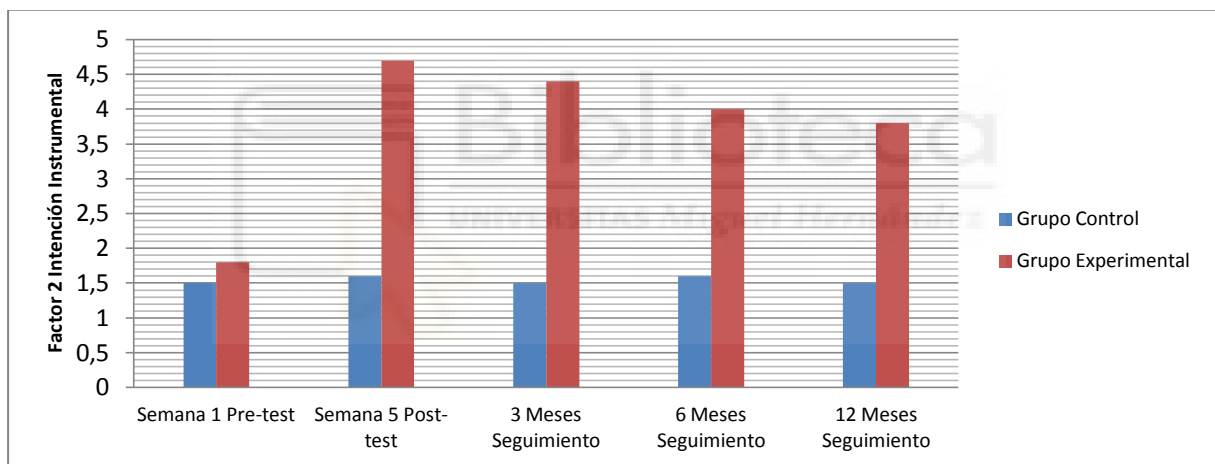


Figura 2. Comparación del efecto del factor 2 intención instrumental entre el grupo control y grupo experimental

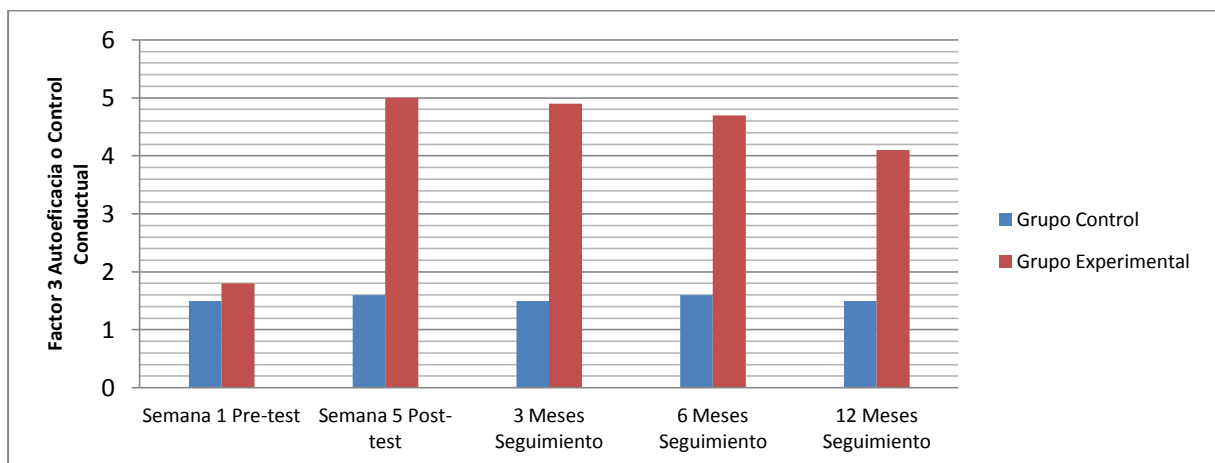


Figura 3. Comparación del efecto del factor 3 autoeficacia o control conductual entre el grupo control y grupo experimental

7. Conclusión

En definitiva el apoyo social es relevante para facilitar la integración al mundo laboral de los inmigrantes jóvenes en riesgo y/o en situación de exclusión social. Sin embargo, este apoyo social percibido suele ser escaso puesto que no se encuentran en su país de origen. Un factor importante a tener en cuenta es el deterioro psicológico y de la salud física que se ve gravemente afectados ante la dificultad de encontrar empleo por motivos como puede ser el idioma, falta de formación profesional y la falta de información para la búsqueda de empleo.

Como se afirma en el proyecto de investigación "Yuseder" utilizando un marco conceptual de exclusión social por Kronauer (1998 citado en Espluga, Baltiérrez y Lemkow, 2004) el desempleo es un factor que contribuye en el aumento de la vulnerabilidad de los jóvenes en riesgo y/o en situación de exclusión social, por esta causa se estima que realizando una intervención adecuada a las necesidades de este colectivo, se puede evitar que empeore la situación de estos jóvenes en las siguientes dimensiones como son; la exclusión del mercado laboral, la exclusión económica y la exclusión del aislamiento social.

Partiendo de la hipótesis de que existe una relación estrecha entre orientación laboral y personalidad según las dos teorías (la teoría de Jung y la teoría de la personalidad del test M.B.T.I.). Creemos que después de la evaluación de los resultados y mediante los 16 tipos diferentes de combinación de las funciones y actitudes, se podrá averiguar el tipo al que pertenece cada individuo en relación con determinadas actividades profesionales favoreciendo a este colectivo de jóvenes inmigrantes en la orientación laboral.

Para facilitar la inserción sociolaboral en este colectivo de personas a parte de lo dicho anteriormente con respecto a la personalidad y orientación laboral, también es relevante la formación e información de las nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo adecuada de cada puesto de trabajo que se ajuste al perfil profesional, utilizando los diferentes portales de empleo en internet y la realización del currículum y/o carta de presentación.

Las posibles limitaciones que se pueden encontrar principalmente son la discriminación racial, que impide a los inmigrantes acceder a diferentes puestos de trabajo, si consiguen un empleo suele ser en condiciones degradantes (sueldos bajos, muchas horas de trabajo, etc.). Para un éxito mayor en la aplicación e intervención de este programa es

recomendable realizar una sensibilización en las diferentes empresas sobre este colectivo de personas.

En cuanto a los resultados obtenidos de la evaluación del pre, post y seguimiento del programa mediante el cuestionario A.B.E. se espera una mejora de las actitudes hacia la búsqueda de empleo con respecto a las *atribuciones emocionales, intención instrumental y autoeficacia o control conductual*, debido a que la información la tienen más reciente tras la aplicación de la intervención y por lo tanto el efecto es más elevado. Sin embargo las sesiones de seguimiento se espera una ligera disminución, debido que al paso del tiempo la información se va perdiendo y el efecto de la intervención disminuye.

En conclusión se espera que a través de esta intervención aumente la empleabilidad de los beneficiarios de este programa, ya que habrán adquirido a lo largo de las sesiones, un conocimiento adecuado para que puedan llevar a cabo una búsqueda de empleo eficaz mediante las nuevas tecnologías y la realización del currículum y/o carta de presentación ajustados a cada puesto de trabajo.



8. Referencias bibliográficas

- Ayuntamiento de A Coruña. ("s. f."). *Guía para la búsqueda de empleo. Las nuevas tecnologías*. Recuperado el 3 de noviembre de 2017 desde www.coruna.gal/descarga/1381886196246/guia-busqueda-empleo.pdf
- Casquete de Prado, C. (2014). La personalidad como factor clave en la empleabilidad de los individuos. Universidad Pontificia Comillas: Madrid.
- Cierval, ("s. f."). *Orientación profesional para la formación y el empleo*. Servici Valencià d'Ocupació i Formació. Unión Europea Fondo Social Europeo.
- Espluga, J., Baltiérrez, J., y Lemkow, L. (2004). Relaciones entre la salud, el desempleo de larga duración y la exclusión social de los jóvenes en España. *Cuaderno de Trabajo Social*, 17, 45-62.
- Fundación Elche Acoge de la Comunidad Valenciana. (2016). Memoria de actividades. Recuperado el 25 de octubre de 2017 desde <http://www.elcheacoge.org/wp-content/uploads/2017/01/MEMORIA-ACTIVIDADES-2016-FUNDACION-ELCHE-ACOGEPDF.pdf>
- George, B. y Gautir, R. ("s. f."). *Teorías de la personalidad*. Departamento de Psicología Universidad de Shippensburg. Recuperado el 25 de septiembre de 2017 desde <http://webspace.ship.edu/cgboer/personalidad.html>
- Gómez, J. M., Galiana, D. y León, D. (2000). *¿Qué debes saber para mejorar tu "empleabilidad"?*. Elche: Universidad Miguel Hernandez.
- Guarino, L. y Sojo, V. (2011). Apoyo social como moderador del estrés en la salud de los desempleados. *Universitas Psychologica*, 10, 867-879.
- Hervás, R. M. ("s. f." a). Estilos intelectuales de aprendizaje en la interacción educativa de profesores y estudiantes: hacía una enseñanza adaptativa. Recuperado el 23 de octubre de 2017 desde <http://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/83539/089900025.pdf?sequence=2>
- Hervás, R. M. ("s. f." b). Diagnóstico de los estilos de personalidad. La teoría de los tipos psicológicos de Jung y el MBTI de Myers-Briggs, pp. 2-12. Recuperado el 28 de septiembre de 2017 desde [file:///C:/Users/Barbi%20PC/Downloads/diagnostico_de_estilos_de_personalidad%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Barbi%20PC/Downloads/diagnostico_de_estilos_de_personalidad%20(1).pdf)
- Llorens, S., Beas, M. I. y Cifre, E. ("s. f."). *Diseño y validación de un instrumento de evaluación de actitudes hacia la búsqueda de empleo*. Universitat Jaume-I.
- Madrid, Catálogo general de publicaciones de la Administración General del Estado (2017). *Informe del Mercado de Trabajo de Valencia datos 2016*. Recuperado el 7 de noviembre de 2017 desde https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2773-1.pdf

- Martínez, J. M., y Valls, F. (2008). Aplicación de la teoría de Holland a la clasificación de ocupaciones. Adaptación del inventario de clasificación de ocupaciones (ICO). *Revista Mexicana de Psicología*, 25, 151-164.
- Ruiz, M. (2004, septiembre). Intervención social e inserción de jóvenes inmigrantes. *Revista de estudios de juventud*, pp. A11-A23. Recuperado el 28 de octubre de 2017 desde <http://www.injuve.es/sites/default/files/Injuve%2066.pdf>
- Servici Valencià d'Ocupació i Formació. (2017). Generalitat Valenciana. Recuperado el 10 de noviembre de 2017 desde <http://www.servef.gva.es/programacion-de-cursos>
- Uribe, J.F., Contreras, F., Sánchez, O. y García, A. (2008). Los Cinco Grandes y maquiavelismo en trabajadores mexicanos: Un estudio de personalidad y manipulación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24, 61-79.



ANEXO 1: SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN

TALLER DE ORIENTACIÓN LABORAL

La búsqueda de trabajo cada día es más complicada. Con los avances tecnológicos y la evolución del mercado, nos ha llevado a un entorno cada vez más competitivo, forzando a las personas a destacar sobre los demás en cuestión de conocimiento y nivel de inteligencia concretos. Hoy día, se estudia cada vez más las características de la personalidad de los individuos para poder hacer una orientación laboral adecuada a su perfil.

Por esta razón este taller se ha creado con la finalidad de ayudar al participante a conocer su personalidad introvertida-extravertida, manejar las nuevas tecnologías, poder hacer un currículum y/o carta de presentación y con ello poder encontrar un puesto de trabajo.

APELLIDOS:..... NOMBRE:.....

D.N.I:

Sexo: Varón..... Mujer..... Fecha de nacimiento:/...../.....

Lugar de nacimiento:..... Población:.....

Domicilio:.....

Teléfonos: 1..... 2..... Correo electrónico:.....

Estudios:..... Profesión:.....

ÚLTIMO TRABAJO DESARROLLADO

Duración del mismo:..... AÑO:.....

Puesto que desarrollaba:.....

El taller se realizará: En la SEDE de Elche Acoge, Carrer Polit, 20, CP. 03203, Elche-Alicante.

¿Cuándo comienza? - Jueves 19 de abril hasta el 24 de mayo del 2018 9:00 a 10:30.

Dirigido a: Jóvenes desempleados con edades comprendidos entre 18 y 35 años.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN EN BREVE TENDRÁ RESPUESTA

ANEXO 2: PRESENTACIÓN DE LAS SESIONES

SESIONES	OBJETIVOS
<p>Sesión 1 "Presentación y bienvenida"</p> <p>Presentación del taller y pasada del test M.B.T.I. y del pre-test A.B.E.</p>	<p>Informar sobre el contenido de las seis sesiones del taller y de las sesiones de seguimiento, dar a conocer los tests M.B.T.I. y pre-test A.B.E. y su utilidad.</p>
<p>Sesión 2 "Orientación laboral"</p> <p>Valoración individual del test M.B.T.I. y breve explicación de los teorías de tipos y estilos de personalidad introvertida-extravertida.</p>	<p>Identificar a través de la evaluación del test M.B.T.I. las características de la personalidad introvertida-extravertida de los individuos con la finalidad de crear un perfil adecuado para la búsqueda de empleo.</p>
<p>Sesión 3 "Primeros auxilios del desempleo"</p> <p>Preparación del curriculum vitae y la carta de presentación.</p>	<p>Ampliar el aprendizaje de los modelos existentes relacionados con el curriculum vitae y carta de presentación.</p>
<p>Sesión 4 "Primeros auxilios del desempleos"</p> <p>Búsqueda de empleo en las nuevas tecnologías I. Se invitará a un profesional relacionado sobre las nuevas formas de búsquedas de empleo en tecnologías y/o redes sociales.</p>	<p>Adquirir y mejorar el conocimiento del manejo en las nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo.</p>

<p>Sesión 5 "Primeros auxilios del desempleo"</p> <p>Búsqueda de empleo en las nuevas tecnologías II. Práctica de todo lo aprendido en la sesión 4.</p>	<p>Adquirir y mejorar el conocimiento del manejo en las nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo.</p>
<p>Sesión 6 "Reunión grupal"</p> <p>Evaluación general del taller y de los resultados del post-test A.B.E.</p>	<p>Indagar sobre la eficacia de las sesiones del programa.</p>
<p>Sesiones 7, 8 y 9 "Seguimiento"</p> <p>Se llevará a cabo un seguimiento para averiguar en qué situación actual se encuentran los participantes del programa "Orientación-Formación de Jóvenes desempleados".</p>	<p>Averiguar cómo se encuentran los participantes del taller y si han logrado tener éxito en el mundo laboral.</p>

ANEXO 3: TEST M.B.T.I. Y LA TEORÍA DE TIPO DE PERSONALIDAD INTROVERTIDA-EXTRAVERTIDA

DESARROLLO DEL TEST M.B.T.I. TEORÍA TIPO DE PERSONALIDAD INTROVERTIDA-EXTRAVERTIDA

BÁRBARA CARRETERO VERA

TEORÍA DE TIPO PSICOLÓGICO DE CARL JUNG

- **La personalidad** son aspectos que hace que la persona sea única con sus diferencias individuales, se suele categorizar y comparar los tipos, rasgos y características con respecto a otros individuos, como puede ser entre otras, personas neuróticas o no, extravertidas o introvertidas (George y Gautier, "s.f.").
- Todos necesitamos lidiar con el mundo tanto interno como externo, cada persona posee su propia manera de hacerlo lo más cómodo y útil para ellos.
- Jung destaca cuatro funciones relacionadas con la manera de pensar y percibir siendo estas, sensación (S) , pensamiento (PS), intuición (N) y sentimiento (ST) son combinables y se manifiestan de diferente forma en las personas introvertidas, extravertidas Jung (1971 citado en Hervás, "s. f." a).

TEORÍA DE TIPO PSICOLÓGICO DE CARL JUNG

- Todas las personas poseemos estas funciones, aunque se usan en pequeñas porciones.
- La mayoría de los individuos sólo desarrolla una de ellas, siendo ésta superior ya que es la preferida y más desarrollada.
- Hay una segunda función, somos consciente de ello y ésta la usamos como apoyo a la primera.
- Existe una terciaria poco desarrollada y no consciente para nosotros y por último hay una inferior muy poco desarrollada, siendo tan inconsciente que podríamos decir que no existe en nuestra persona.

George y Gautier, "s.f."

TEORÍA DE TIPO PSICOLÓGICO DE CARL JUNG

- El tipo de personalidad introvertida y personalidad extravertida.
- **LAS PERSONAS INTROVERTIDAS** tienden a ser más interno sus pensamientos, sentimientos, sueños, fantasías y por su mundo interior, siendo estos muy introspectivos.
- **LAS PERSONAS EXTRAVERTIDAS** se caracteriza por preferir el mundo externo de las cosas y de las personas, como puede ser actividades que los mantienen activos con mayor nivel de interacción, conversación, suelen pensar en voz alta.

Carl Jung (1971 citado en Hervás, "s. f." a)

Myers-Briggs Type Indicator (M.B.T.I.)

- **Isabel Briggs Myers-Katherine Cook Briggs** valoraron con un alto rango los tipos y funciones de Jung y las personalidades, que decidieron elaborar el test M.B.T.I.
- M.B.T.I. Es un instrumento de evaluación de los estilos, nos ayuda a ver las diferencias entre individuos.
- Las autoras se basaron en la teoría de tipo psicológico de Jung y asumieron que esta teoría forma una estructura uniendo personalidad y trabajo, pudiendo existir una relación estrecha entre orientación laboral y personalidad.

Hervás, "s.f." b

Myers-Briggs Type Indicator (M.B.T.I.)

La combinación de las funciones y actitudes puede dar dieciséis tipos diferentes representando las preferencias de conductas. Las letras de las preferencias elegidas aparecen en la fórmula del tipo en este orden: E o I, S o N, T o F, J o P. Se dan 16 combinaciones posibles de estas letras, por ejemplo ESTJ, ISFP, etc. Esta fórmula de cuatro letras del tipo simbolizan un conjunto de relaciones dinámicas entre las funciones (S, N, T y F), las actitudes (E, I) y la orientación ante el mundo externo (J, P) Hervás, "s.f."



ANEXO 4: TIPOLOGÍA DEL M.B.T.I. CARACTERÍSTICAS QUE SE ASOCIAN A CADA TIPO

Con la finalidad de hacer una lectura más ágil y clara de los diferentes tipos del M.B.T.I., se define las diferentes tipologías con el fin de hacer más operativa la comprensión de los estilos y su interpretación.

Sacado de Hervás, R. M. ("s. f." b). Diagnóstico de los estilos de personalidad. La teoría de los tipos psicológicos de Jung y el MBTI de Myers-Briggs, pp. 2-12.

Tipos sensitivos Myers-Briggs. (Adaptado de Briggs- Myers y MacCaulley, (1992).

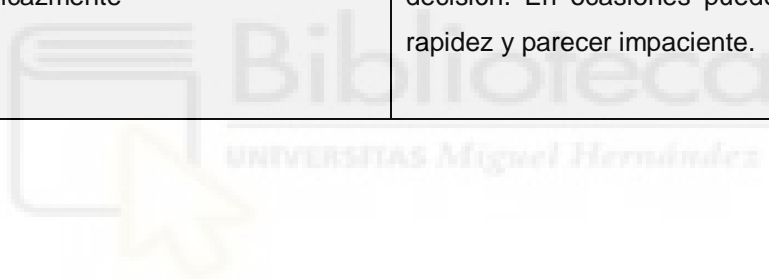
<p>Introvertido/ sensitivo/ reflexivo/ juicio ISTJ</p> <p>Serio, tranquilo, alcanza el éxito mediante la concentración y la minuciosidad. Práctico, ordenado, lógico, realista y formal. Se asegura de que todo está bien organizado. Asume la responsabilidad. Decide lo que debería conseguirse y trabaja para alcanzarlo, a pesar de las protestas y las distracciones. Pueden olvidar las implicaciones a largo plazo pensando en el día a día. Puede inhibir la innovación y llegar a ser demasiado rígidos e inflexible. Ha de cuidar las relaciones interpersonales y arriesgarse a probar nuevas soluciones para salir de la rutina.</p>	<p>Introvertido/ sensitivo/ emotivo/ juicio ISFJ</p> <p>Tranquilo, responsable y concienzudo. Trabaja para cumplir sus obligaciones. Proporciona estabilidad a cualquier proyecto o grupo.</p> <p>Meticuloso, laborioso, preciso. Sus intereses no suelen ser técnicos. Puede ser paciente cuando es necesario. Leal, considerado, perceptivo, preocupado por los sentimientos de otras personas. Rehúye los puestos de dirección. Sigue concienzudamente los métodos tradicionales y las reglas. Puede llegar a ser infravalorado por su modestia y tranquilidad en el grupo. Necesita aprender a comunicar sus ideas y vender sus logros.</p>
<p>Introvertido/sensitivo/reflexivo/percepción ISTP</p> <p>Observador frío, tranquilo, reservado, analiza la vida con curiosidad imparcial y con momentos inesperados de humor original. Normalmente suele estar interesado en la causa y el efecto, el cómo y el porqué trabajan las cosas mecánicas, y en la organización de los hechos mediante el uso de principios lógicos. Puede guardar para sí lo que piensa y ser malinterpretado. Necesita compartir la información con los demás. Tiene que ser perseverante y planificar el esfuerzo hasta conseguir los resultados que espera.</p>	<p>Introvertido/ sensitivo/ emotivo/percepción ISFP</p> <p>Tranquilo, amistoso, sensible, amable, modesto con respecto a sus habilidades. Rehúye los desacuerdos, no trata de inculcar sus opiniones o valores a otras personas. Normalmente no está interesado en dirigir, pero es un seguidor leal. A menudo se relaja en la finalización de proyectos porque disfruta el momento presente y no quiere estropearlo con prisas ni esfuerzos excesivos. Es flexible aunque puede llegar a ser demasiado ingenuo. Necesita aprender a ser directo y asertivo en su relación con los demás.</p>
<p>Extravertido/sensitivo/reflexión/percepción ESTP</p> <p>Es bueno para resolver problemas que se presentan</p>	<p>Extravertido/sensación/ emotivo/ percepción ESFP</p> <p>Extravertido, amistoso, disfruta con todo y hace que</p>

<p>de repente. No se preocupa, disfruta del momento. Le suelen gustar las cosas mecánicas y los deportes. Adaptable, tolerante, generalmente con valores conservadores. No le suelen gustar las explicaciones largas. Su mejor habilidad se demuestra trabajando con cosas reales que se pueden manejar, desmontar y volver a construir. Es flexible y sabe ajustarse a las necesidades del grupo. Puede parecer brusco. Confía excesivamente en la improvisación. Debe aprender a planificar a largo plazo para no tener que improvisar excesivamente.</p>	<p>las cosas sean divertidas para los demás. Le gusta el deporte y hacer cosas. Está al corriente de lo que ocurre y le gusta participar. Le resulta más fácil recordar hechos que dominar teorías. Es mejor cuando la situación requiere sentido común y habilidad práctica con personas y con cosas. Puede llegar a sobrevalorar los aspectos subjetivos y ser algo irreflexivo. Su ansia por la acción puede llevarle a no terminar todos los proyectos que comienza. Debe ser más selectivo y organizar sus tiempos.</p>
<p>Extravertido/sensitivo/ reflexivo/ juicio ESTJ Práctico, realista, prosaico, con una habilidad natural para los negocios o para la mecánica. No le interesan los temas para los que no puede ver un uso. Le gusta organizar y dirigir actividades. Puede ser un buen administrador, especialmente si recuerda tener en cuenta los sentimientos y los puntos de vista de los demás. Es rápido tomando decisiones. Respeta las jerarquías de una organización. Trabaja bien en ambientes organizados y estructurados. Está orientado a las tareas. Le gusta ser eficiente. Puede decidir precipitadamente por lo que debe sopesar pausadamente toda la información antes de tomar decisiones.</p>	<p>Extravertido/ sensitivo/emotivo/juicio ESFJ Bondadoso, hablador, popular, concienzudo, colaborador nato, miembro activo de los comités. Necesita armonía y puede ser bueno a la hora de crearla. Siempre está haciendo algo bueno por alguien. Trabaja mejor si se le anima y se le halaga. Su principal interés reside en las cosas que afectan de forma directa y visible a la vida de las personas. Suele evitar los conflictos y esto le lleva a ignorarlos. Se puede dejar llevar por un excesivo afán de agradar a los demás. Debe aprender a encarar y solucionar los problemas que se le puedan presentar en el trabajo.</p>

Tipos intuitivos (Adaptado de Briggs- Myers y MacCaulley, 1992)

<p>Introverso/ intuitivo/ emotivo/ juicio INFJ</p> <p>Consigue el éxito mediante la perseverancia, la originalidad y el deseo de hacer lo que sea necesario. Se esfuerza al máximo en lo que hace. Trabaja de manera concienzuda, preocupándose por los demás. Se le respeta por sus principios firmes. Se le suele honrar y seguir por sus convicciones claras respecto a cómo servir mejor al provecho de todos. Evita los conflictos y no suele pedir la cooperación de los otros, le gusta ganársela. Evita inmiscuirse en el espacio de los demás y esto puede llevarle al aislamiento. Debe aprender a defender claramente lo que pretende y ser más abierto.</p>	<p>Introverso/ intuitivo/ reflexivo/ juicio INTJ</p> <p>Normalmente cuenta con una mente original y una gran motivación para sus propias ideas y propósitos. En aquellos campos que le agradan, tiene capacidad para organizar un trabajo y finalizarlo con o sin ayuda. Sabe lo que quiere y cómo conseguirlo. Le gusta trabajar con personas competentes, eficientes y productivas. Escéptico, crítico, independiente, determinado, a veces testarudo. Debe aprender a ceder en aspectos poco importantes para tener éxito en los más importantes. Debe aprender a conocer y valorar los aspectos profesionales y personales de los demás.</p>
<p>Introverso/intuitivo/emotivo/percepción INFP</p> <p>Lleno de entusiasmo y de lealtad. Se preocupa por el aprendizaje, las ideas, el lenguaje y los proyectos independientes propios. Tiende a emprender demasiadas tareas, aunque se las arregla para finalizarlas. Intenta agradar a demasiada gente al mismo tiempo. En ocasiones no se adecua a los hechos y a la lógica del momento. Las posesiones o el entorno físico le preocupan poco. Tiene que aprender a ser realista y no pensar tanto en soluciones ideales. Ha de aprender a ser asertivo y decir no cuando debe hacerlo.</p>	<p>Introverso/intuitivo/reflexivo / percepción INTP</p> <p>Tranquilo y reservado. Disfruta especialmente de tareas teóricas o científicas. Le gusta resolver problemas mediante la lógica y el análisis. Suele estar interesado en las ideas, y le gustan poco las fiestas. Tiende a tener intereses claramente definidos. Necesita carreras en las que se haga uso de un gran interés y en las que éste sea útil. Suele ser poco realista y demasiado abstracto. Necesita aprender a relacionarse armónicamente con los demás.</p>
<p>Extraverso/intuitivo/emotivo/percepción ENFP</p> <p>Cálidamente entusiasta, animoso, ingenioso, imaginativo. Capaz de hacer casi cualquier cosa que le interese. Encuentran con rapidez soluciones a las dificultades y está dispuesto a ayudar a cualquiera a resolver un problema. A menudo confía en su habilidad para improvisar en lugar de prepararse con antelación. Es capaz de encontrar razones convincentes para aquello que le interesa. Corre el peligro de empezar demasiadas tareas y no acabarlas intentando abarcar demasiado. Puede olvidar detalles importantes. Debe aprender a fijar prioridades, atender más a los detalles importantes y evaluar los proyectos antes de lanzarse a emprender todo proyecto que le parece atractivo.</p>	<p>Extraverso/intuitivo/reflexivo/percepción ENTP</p> <p>Rápido, ingenioso, con habilidad para muchas cosas. Resulta una compañía estimulante abierta y franca. Es posible que discuta por diversión, apoyando cualquiera de las dos posturas del tema en cuestión. Tiene recursos para resolver problemas nuevos y difíciles, pero puede descuidar los trabajos rutinarios. Valora a quienes asumen riesgos y disfrutan como ellos con los retos difíciles de conseguir. Apto para cambiar su foco de interés. Diestro para encontrar razones lógicas para lo que le interesa. Es importante que aprenda a establecer prioridades en el trabajo y ceñirse a los plazos que se establecen para su conclusión. Debe prestar atención al aquí y ahora y reconocer las</p>

Necesita aprender a organizar su propio tiempo.	aportaciones de los otros.
<p>Extravertido/ intuitivo/ emotivo/ juicio ENFJ</p> <p>Necesita las relaciones interpersonales, tiene empatía y favorece la comunicación en el grupo. Sabe establecer relaciones cordiales. Es animador y mediador en las organizaciones. Como directivo sabe responder a las necesidades de sus colaboradores y es responsable. Generalmente se preocupa de verdad por lo que los demás piensan o quieren y trata de dirigir las acciones según los sentimientos de las otras personas. Puede presentar una propuesta o dirigir una discusión de grupo con facilidad y con tacto. Sociable, popular, compasivo. Innovador, fomenta el cambio. Le gusta el ambiente de trabajo ordenado y en armonía en el que cada persona expresa lo que piensa. En ocasiones idealiza a los demás con demasiada facilidad. Puede asumir las críticas como algo personal. Necesita aprender a gestionar los conflictos eficazmente</p>	<p>Extravertido/ intuitivo / reflexivo /juicio ENTJ</p> <p>Cordial, franco, tajante, líder en actividades. Suele ser diestro en cualquier cosa que requiera un razonamiento o una conversación inteligente, como pueda ser una charla en público. Suele estar bien informado y le gusta aumentar su conocimiento. A veces puede aparentar ser más positivo y confiado de lo que su experiencia garantiza. Organizado, objetivo y resolutivo cuando considera que algo merece la pena. Desarrolla planes lógicos y diseña estrategias para conseguir los objetivos marcados. Es responsable y está orientado a la acción. Disfruta resolviendo problemas concretos. Tiene perspectiva de futuro. Gestiona enérgicamente y puede llegar a ser duro con sus subordinados. Le gusta trabajar con personas independientes que saben resolver problemas complejos. Valora la capacidad de decisión. En ocasiones puede decidir con demasiada rapidez y parecer impaciente.</p>



ANEXO 5: CONSEJOS PRÁCTICOS PARA LA REALIZACIÓN DEL CURRÍCULUM VITAE (CV)

Primero: Se recomienda usar papel de una buena calidad para la impresión del Curriculum Vitae CV, tamaño DIN A-4, color blanco y negro, también se puede utilizar otros colores dependiendo del puesto de trabajo al que se opta, por ejemplo para estética, arte, diseño gráfico, etc. Además es recomendable no sobrepasar las dos hojas para evitar que este sobrecargado.

Se aconseja usar una estructura y presentación coherente para una fácil lectura, no debe tener faltas de ortografía, información detallada, preferiblemente utilizar un formato PDF. El contenido del CV tiene que ser estructurado y que destaque la información directamente relacionada con el puesto a conseguir. Igualmente debe reflejar toda la vida laboral y competencias adquiridas, formación académica y complementaria, datos personales, conocimientos de idiomas y otros datos de interés que pueden ser útiles para optar al puesto de trabajo.

Segundo: El CV tiene que ser adaptado y preparado para cada oferta de trabajo, además no se debe facilitar información que puede perjudicarnos en el proceso de selección por ejemplo información salarial, conflictos en anteriores trabajos, despidos, enfermedades, falsa información, etc. Se debe enviar en formato original guardando una copia, solo en caso de que sea necesario se adjunta una fotografía debe ser reciente.

Tercero: Seguidamente se procederá a la presentación de los diferentes modelos de CV, para ello se repartirán a cada uno de los asistentes las plantillas de diferentes tipos; cronológico, funcional o por competencias profesionales, currículum europeo Europass, currículum creativo, video currículum. Es aconsejable escoger el CV que más se ajuste al perfil profesional de cada participante del programa (Gómez, Galiana y León, 2000).

TIPOS DE CURRÍCULUM

Tipos de currículum cronológico, funcional o por competencias profesionales, currículum europeo Europass, currículum creativo, video currículum.

Dos ejemplos sacados del Ayuntamiento de A Coruña. ("s. f."). *Guía para la búsqueda de empleo. Las nuevas tecnologías.*

Cronológico inverso

José Enrique Fernández Neira

FOTO

C/ Sol, 98 - 3o F (15001 - A Coruña)

Fecha de nacimiento: 12-01-1979

Teléfonos de contacto: **616.458.000 / 981.830.010**

Joseenriquefernandezneira@gmail.com

PERFIL PROFESIONAL

Profesional electromecánico con formación y más de seis años de experiencia en el sector.

Especialista en operaciones auxiliares de mantenimiento en el área de electromecánica, cumpliendo especificaciones técnicas, en condiciones de seguridad.

Con capacidad de trabajo, habilidad en la resolución de conflictos, empuje, iniciativa y disponibilidad horaria y geográfica

FORMACIÓN

2006 Transporte de mercancías peligrosas. Asociación Talleres. (200 h.)

2002 Curso básico Seguridad e Higiene. Confederación Empresarios. (50 h.)

1995 Reparación y mantenimiento de automóviles. Ayuntamiento de Sada. (600 h.)

1993 Graduado Escolar. Colegio Lasalle (Sada).

EXPERIENCIA PROFESIONAL

TALLER

Jefe de taller.

2003- 2005 Autos Galicia, Betanzos.

Encargado de mantenimiento y puesta a punto de los vehículos de la zona de las Mariñas, dirigiendo a dos mecánicos y a un aprendiz

Mecánico

2000- 2003 Oficial 1a. Pardo Motor, A Coruña

Revisión y reparación de motores diesel y encargado del mantenimiento y pedidos del almacén.

1998- 1999 Oficial 2a. Talleres Argón, Monfero.

Reparación mecánica de todo tipo de vehículos a motor, especialmente motores diesel.

Aprendiz Mecánico.

1996- 1997 Motocicletas Paco, Sada

Arreglos y ajustes de motos y bicicletas y ayuda al encargado en manejo de torno.

TRANSPORTE

Conductor de camión

2006- 2007 Transportes Ferreiro, Lugo Transporte nacional de alimentos frescos.

OTROS DATOS

Carnet de conducir A, B y C

Conocimientos amplios de informática: Word, Excel, Outlook, e internet Nivel alto de gallego hablado y escrito.

Funcional por competencias

ÁNGELA GARCÍA RODRÍGUEZ

FOTO

15003 A Coruña

638203040 / 981220315

angela.garcia@wanado.es

PERFIL PROFESIONAL

Profesional de la peluquería y la estética con formación y más de 4 años de experiencia en el sector. Especialista en tintes y cortes de caballero y niño. De carácter extrovertido, buena disponibilidad para el trabajo en equipo, organizada y con capacidad de iniciativa

FORMACIÓN

• **Título de Formación profesional de Grado Medio de Peluquería.**

Centro de Formación profesional Losada Dieguez. A Estrada

• **“Curso de formación ocupacional de estética”.**

Centro de Formación As Volvoretas. (250 horas). Contenidos:

Técnicas de maquillaje y limpieza de Cutis.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

PELUQUERÍA Y ESTÉTICA

(2010-2012) Oficial de peluquería. Peluquería **María Lago**

(1999-2000) Ayudante de peluquería. Centro de estética **Estilo**

Funciones: Atención y Recepción de la clientela,

establecimiento de citas, cortes de

señora y de niños, tintes, lavados, tratamientos estéticos de manos y pies, depilación

integral y maquillajes

HOSTELERÍA

(2003-2010) Ayudante de cocina. Restaurante **La Garza**

(2000-2003) Camarera. Mesón **Comer ben**

Funciones: Desarrollar y montar todo tipo de servicios de alimentos y bebidas en

restaurante y preparar elaboraciones culinarias a la vista del

comensal, aplicando con autonomía las técnicas

correspondientes, acogiendo y atendiendo al cliente.

OTROS DATOS

- Carnet de Conducir B1 y coche propio

- Conocimientos amplios del programa Office, Internet, correo electrónico y redes

sociales

- Disponibilidad horaria, para viajar y geográfica

- Nivel alto de inglés y de gallego hablado y escrito

ANEXO 6: CONSEJOS PARA LA REDACCIÓN DE LA CARTA DE PRESENTACIÓN

Primero: Tendremos que conocer a la empresa que vamos a mandar la carta de presentación para personalizar su contenido.

Segundo: Habrá que cuidar la ortografía para dar buena imagen.

Tercero: El contenido tiene que estar reflejado en una hoja y redactado en primera persona siempre en positivo, evitar usar un lenguaje coloquial o arrogante.

TIPOS DE CARTAS DE PRESENTACIÓN

Cuatro tipos de cartas existentes en plantillas impresas; carta de presentación, carta de promoción, carta de recordatorio y carta de agradecimiento.

Un ejemplo sacado del Ayuntamiento de A Coruña. ("s. f."). *Guía para la búsqueda de empleo. Las nuevas tecnologías.*

Carta de presentación en respuesta a una oferta de empleo

García Rodríguez, Ángela
Cl Asturias, 15003 A Coruña
Tel.: 981 220 315
638 203 040
angela.garcia.rodriguez@gmail.com

Apartado de Correos 3145
Ref.: "Programadores"
A Coruña

A Coruña, 20 de enero 2012

Estimados/as Sres/as:

He leído con interés la oferta de empleo que ustedes publicaron en su página web el día 3 de Enero del presente año, solicitando "programadores/as".

De acuerdo con mi formación y experiencia profesional como programadora, me considero perfectamente capacitada para desempeñar las funciones propias de programación.

Acompañando la presente, les envío mi curriculum vitae donde detallo mi formación y experiencia profesional. En él podrán observar que, finalizados los estudios de Técnica Superior, he procurado mejorar mi preparación técnica realizando cursos relacionados directamente con el puesto que ustedes ofrecen.

Esperando recibir noticias tuyas, les saluda atentamente.

Fdo.: Ángela García Rodríguez

ANEXO 7: EJEMPLO DE COMO SE DESARROLLARÁ LA ORIENTACIÓN LABORAL

Florina, de 22 años con nacionalidad Rumana participante de este programa, domina cuatro idiomas, con formación académica básica, hasta ahora su experiencia profesional ha sido de aprendiz en el calzado y asistenta de personas mayores, asegura que realizando el trabajo se aburre mucho, porque le resulta muy monótono y quiere encontrar algún puesto de trabajo en el que se sienta a gusto, por este motivo ha participado en este taller, para ser orientada adecuadamente.

En la evaluación que se ha realizado a Florina mediante el test M.B.T.I. se ha llegado a la conclusión de que es una persona (extravertida de sensación con sentimientos) ESFP estas personas tienden a ser muy generosas e impulsivas, amistosas, divertidas, activas, participativas, le resulta más fácil recordar hechos que dominar teorías, les gustan las relaciones públicas y aman el teléfono.

Con este perfil se le aconseja a Florina que debe ser más selectiva y organizativa por lo tanto, su orientación laboral será de buscar puestos de trabajo dedicados a la atención al público como relaciones públicas, animadora, telefonista, recepcionista, etc. Cualquier trabajo que tenga que ver con estar activa y en relaciones públicas lo desempeñaría de forma adecuada y satisfactoria. Por ejemplo, con esta información se le recomienda que se apunte en una oferta publicada en infojobs, para cubrir un puesto de trabajo de teleoperadora con idiomas en el cual no piden experiencia previa.

ANEXO 8: DEBATE GRUPAL SOBRE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Primero: Se comentará que ofertas de trabajo han encontrado.

Segundo: Si han tenido alguna dificultad sobre cómo realizar la búsqueda por websites, si han llevado a cabo todo lo que han aprendido para poder entrar a estos portales.

Tercero: Si han tenido en cuenta los resultados de la evaluación del test M.B.T.I. sobre las características de la personalidad a la hora de buscar las ofertas de trabajo que se ajusta a su perfil.

Cuarto: Si creen que ha sido de utilidad la evaluación del test M.B.T.I.



ANEXO 9: PREGUNTAS ABIERTAS

1. ¿Cómo os encontráis en la actualidad?
2. ¿Habéis logrado encontrar empleo y/o entrevista de trabajo en las websites facilitados en el taller?
3. ¿A través de qué fuente habéis encontrado el trabajo, si lo tuvierais?
4. ¿Ha sido eficaz la búsqueda de empleo conociendo vuestras características de la personalidad? - en caso de que la respuesta sea afirmativa, comentar como lo habéis llevado a cabo y que resultados habéis logrado.
5. ¿Vais actualizando el currículum temporalmente? - ¿Tenéis alguna dificultad a la hora de realizar el currículum y/o la carta de presentación?

